Sh. Zokirov, Sh.Yoqubov

DAVLAT XIZMATINING HUQUQIY ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH

ISBN 978-991009844-4

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SARBON UNIVERSITETI

ZOKIROV SHOXRXUBEK ZOHIDJON O‘G‘LI

YOQUBOV SHERZOD NABI O‘G‘LI

DAVLAT XIZMATINING HUQUQIY ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH

MONOGRAFIYA

TOSHKENT-2026

UOʻK: 35.08:342.9
KBK: 67.401

Sh.Z., Zokirov, Sh.N., Yoqubov
Davlat xizmatining huquqiy asoslarini takomillashtirish [Matn]: monografiya / Sh.Z. Zokirov, Sh.N. Yoqubov – T.: Sarbon universiteti, 2026. – 87 b.

Ushbu monografiya Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi Sarbon universiteti kengashi yigʻilishining 2026-yil 5-mart kunidagi 01/4-son bayonnomasiga asosan nashrga tavsiya etilgan.

Mualliflar:

Sh.Z. Zokirov – Sarbon universiteti "Huquqiy fanlar" kafedrasi oʻqituvchisi;

Sh.N. Yoqubov - Sarbon universiteti "Huquqiy fanlar" kafedrasi oʻqituvchisi.

Mas'ul muharrir:

F.Primov – yu.f.d (Dsc), Dotsent, Sarbon universiteti "Huquqiy fanlar" kafedrasi mudiri.

Taqrizchilar:

M.Saydazimov – yu.f.f.d (PhD), Sarbon universiteti "Huquqiy fanlar" kafedrasi dotsenti v.b;

N.Q.Usmanaliyev – y.f.f.d (PhD)

Mazkur monografiyada davlat xizmati institutining nazariy-huquqiy asoslari ilmiy tahlil qilingan va unda davlat xizmatchilari huquqiy maqomi hamda davlat xizmatiga qabul qilishning huquqiy tartibga solinishining bugungi kundagi holati koʻrib chiqilgan.

Shuningdek, davlat xizmatining huquqiy asoslarini takomillashtirish masalalari, shu jumladan davlat xizmatining huquqiy asoslarini takomillashtirishning ustuvor yoʻnalishlari hamda davlat xizmati sohasida korrupsiyaga qarshi kurashishning huquqiy asoslarini takomillashtirish boʻyicha ilmiy-nazariy xulosalar va takliflar ishlab chiqilgan.

ISBN: 978-9910-09-844-4

© Sh.Z. Zokirov, Sh.N. Yoqubov.
© Sarbon universiteti, 2026.

MUNDARIJA

KIRISH……………………………………………………….......... 6

I-BOB. DAVLAT XIZMATI INSTITUTINING NAZARIY-HUQUQIY ASOSLARI TAHLILI

1.1. Davlat xizmati tushunchasi va uning shaxs, jamiyat hamda davlat hayotida tutgan oʻrni.. 9

1.2. Davlat xizmatining huquqiy tartibga solinishi.................................... 13

II-BOB. DAVLAT XIZMATCHILARI HUQUQIY MAQOMI HAMDA DAVLAT XIZMATIGA QABUL QILISHNING HUQUQIY TARTIBGA SOLINISHI

2.1. Davlat xizmatchilari huquqiy maqomining huquqiy tartibga solinishi... 37

2.2. Davlat xizmatiga qabul qilishning huquqiy tartibga solinishi............. 41

III-BOB. DAVLAT XIZMATINING HUQUQIY ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

3.1. Davlat xizmatining huquqiy asoslarini takomillashtirishning ustuvor yoʻnalishlari.. 58

3.2. Davlat xizmati sohasida korrupsiyaga qarshi kurashishning huquqiy asoslarini takomillashtirish... 65

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR... 81

KIRISH

So'nggi yillarda mamlakatimizda davlat xizmati faoliyati samaradorligini oshirishga qaratilgan keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Xo'jalik boshqaruvi organlari tomonidan davlat boshqaruvi va xo'jalik funksiyalarini birga qo'shib olib borish amaliyotidan voz kechish, davlat organlari va tashkilotlari xodimlarining mehnatiga haq to'lash hamda ijtimoiy ta'minlashning zamonaviy tizimini yaratish bo'yicha choralar ko'rilmoqda.

Xususan, kasbga oid sifatlari va alohida xizmatlarini odilona va obyektiv baholash asosida eng munosib va qobiliyatli shaxslarni davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish hamda ularning xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini nazarda tutuvchi meritokratiya tamoyilini qo'llash, kadrlar malakasini muntazam oshirib borish, davlat fuqarolik xizmatchilarini toifalash va ularga malaka martabalari (darajalari) berish orqali xizmat karyerasining lavozim pog'onalaridan bosqichma-bosqich o'tishni nazarda tutuvchi davlat fuqarolik xizmatining "karyera modeli"ni joriy etish, nomzodning barcha fazilatlari va ustunliklarini, shu jumladan uning ma'naviy-axloqiy va vatanparvarlik sifatlarini obyektiv baholash imkonini beradigan ochiq mustaqil saralab olish asosida davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish, milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda professional tayyorlangan samarali kadrlar zaxirasini shakllantirish, davlat fuqarolik xizmatiga eng malakali nomzodlarni saralab olish uchun xususiy bandlik agentliklarini faol jalb etish va zamonaviy shakllardan foydalanish bo'yicha keng ko'lamli choralar amalga oshirildi.

Davlat fuqarolik xizmati sohasida davlat siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirish, xususan davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarish va inson resurslarini rivojlantirish sohasida yagona davlat siyosatini amalga oshirish uchun mas'ul bo'lgan maxsus vakolatli organ — O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyati yo'lga qo'yildi.

Shuningdek, davlat fuqarolik xizmatiga oid munosabatlarni tartibga soluvchi yagona qonun – "Davlat fuqarolik xizmati toʻgʻrisida"gi qonun qabul qilindi.

Ushbu qonunning qabul qilinishi davlat fuqarolik xizmatini huquqiy taʼminlashni yangi bosqichga olib chiqdi.

Shu bilan birga bugungi kunda davlat xizmatining huquqiy asoslarini yanada takomillashtirish borasida bir qator muammo va kamchiliklarning mavjudligi koʻzga tashlanmoqda.

Jumladan:

davlat xizmati institutining yagona huquqiy tartibga solish prinsipi asosida tartibga solinmaganligi;

davlat xizmatiga oid munosabatlarning turli qonunchilik normalari asosida tarqoq tartibga solinishi;

davlat xizmatiga oid munosabatlarni huquqiy tartibga solishda huquqiy boʻshliqning mavjudligi;

davlat xizmatiga oid yagona davlat siyosatining mavjud emasligi;

davlat xizmatiga oid munosabatlarning asosan qonunosti hujjatlari bilan tartibga solinishi;

davlat xizmati sohasida davlat boshqaruvining yagona mexanizmlari mavjud emasligi va boshq.

Shu munosabat bilan Yangi Oʻzbekistonda davlat xizmatining huquqiy tartibga solinishi bilan bogʻliq boʻlgan muammo va kamchiliklarni aniqlash hamda tahlil qilish, shuningdek ularning yechimlariga oid taklif va tavsiyalar ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega.

Davlat xizmatini huquqiy tartibga solish muammolarining u yoki bu jihatlari yuridik, iqtisodiyot, psixologiya, sotsiologiya, falsafa, siyosatshunoslik, texnika hamda pedagogika fanlari doirasida turli olimlar tomonidan oʻrganilgan boʻlib, tadqiqot natijalari monografiya, oʻquv va amaliy qoʻllanmalar, ilmiy maqolalarda yoritilgan.

Mamlakatimizda davlat xizmatini huquqiy tartibga solish masalalari S.T. Ahmedova, B. Ismailov, F.X. Otaxonov, A.K. Rasulev, A.S. Tursunov, F.A.Primov, Sh.Nazarov, E Xojiyev, F.U. Yuldosheva, Sh.G‘. Asadov, N.Sh. Said-Gaziyeva va boshqa bir qator olimlar tomonidan turli rakurslarda o‘rganilgan.

Bugungi kunda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning mazmun va mohiyatidan kelib chiqib davlat xizmatining huquqiy asoslarini takomillashtirish bo‘yicha yangi tadqiqotlar amalga oshirilmagan. Shu sababli mazkur monografiya Yangi O‘zbekistonda davlat xizmatining huquqiy asoslarini takomillashtirishda nazariy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

I. BOB. DAVLAT XIZMATI INSTITUTINING NAZARIY-HUQUQIY ASOSLARI TAHLILI

1.1. Davlat xizmati tushunchasi va uning shaxs, jamiyat hamda davlat hayotida tutgan oʻrni.

Bugungi kunda davlat xizmati tushunchasi turli doiralarda keng qoʻllanadi. Ushbu tushunchaning mazmuni yuzasidan ham bir-biridan farq qiluvchi yondashuvlar mavjud. Davlat xizmatchisi tushunchasi davlatchilikning paydo boʻlishi va rivojlanishi bilan uzviy bogʻliq hisoblanadi. Har qanday davlatchilikning paydo boʻlishi va evolyutsiyasida davlat xizmatlari markaziy oʻrin tutadi.

Tarixchilarning ta’kidlashicha Yer yuzida eng qadimgi davlatlar miloddan avvalgi 4-ming yillikda Ikki daryo oraligʻida (Mesopotamiya) va qadimgi Misrda paydo boʻlgan. Oʻzbekiston hududida esa davlatchilikning rivojlanishi uch ming yildan ziyod davrga borib taqaladi.

Dastlabki davlatlarda tashqi harbiy bosqinlardan himoyalanish, makonlar va manzilgohlar hududini mudofaa qilish, sugʻorish va dehqonchilik ishlarini tashkil etish, jamoaning ichki va tashqi aloqalarini boshqarib turish masalalarni yechish muhim va hayotiy zaruriyat edi. Davlat oldida turgan vazifalar (funksiyalar) ma’lum institutlar tomonidan amalga oshirilgan. Mazkur institutlar rivojlanishi natijasida ularning negizida bugungi kundagi davlat xizmatlari institutlari shakllangan.

Davlatchilik qanchalik barqaror boʻlsa uning davlat xizmati institutlari ham shunchalik rivoj topgan.

Shunday qilib, davlatchilikning ilk rivojlanishi bosqichlarida ham bugungi kundagi zamonaviy davlatlarda ham davlat xizmatlari davlatning mavjudligini ta’minlaydigan, uning oʻziga xosliklarini belgilaydigan, sifat koʻrsatkichlarini yuzaga chiqaradigan institut bu davlat xizmatlari hisoblanadi.

Bugungi zamonaviy davlatlarda davlat xizmati mustahkam va barqaror institutlarga aylangan boʻlib, davlat xizmatlarini qurish va tashkil etish borasida alohida qonunchilik tizimi shakllangan. Davlat xizmatiga oid munosabatlar koʻplab institutlardan tarkib topgan.

Rossiya Federatsiyasining “Rossiya Federatsiyasida davlat xizmatining asoslari toʻgʻrisida”gi qonunida davlat xizmati – davlat organlari vakolatlarini ta’minlash boʻyicha olib boriladigan professional faoliyat sifatida, Qozogʻiston Respublikasining “Qozogʻiston Respublikasi davlat xizmati toʻgʻrisida”gi qonunida davlat xizmati – davlat organlarida davlat xizmatchilarining davlat hokimiyati vazifalari va funksiyalarini amalga oshirishga qaratilgan rasmiy vakolatlarini amalga oshirishdagi faoliyati sifatida, Belarus Respublikasining “Davlat xizmati toʻgʻrisida”gi qonunida esa davlat xizmati – davlat lavozimlarini egallab turgan fuqarolarning davlat vakolatlarini bevosita amalga oshirish va davlat organlari yoki mansabdor shaxslari funksiyalarini bajarishini ta’minlash maqsadida amalga oshiriladigan kasbiy faoliyati sifatida ta’riflangan.

Demak, yuqoridagilardan anglashiladiki, davlat xizmati:

- davlatning vakolatlari, vazifa va funksiyalarini amalga oshirishga qaratiladi;
- maxsus vakolatli davlat xizmatchilari tomonidan haq evaziga, mehnatga oid munosabatlar doirasida amalga oshiriladi;
- doimiy amalga oshiriladigan professional xizmat (faoliyat) hisoblanadi;
- oʻzining barqaror institutsional asoslari mavjud boʻladi.

Barcha davlatlarda davlat xizmati ma’lum tizimga ega boʻladi. Masalan, Fransiyada davlat xizmati va mahalliy davlat xizmati bir-biridan ajratilgan, Rossiya Federatsiyasida davlat xizmati tizimini davlat fuqarolik xizmati, harbiy xizmat va huquqni muhofaza qilish organlarida amalga oshiriladigan xizmat tashkil etadi. Belarus Respublikasida esa davlat xizmati tizimini davlat fuqarolik xizmati, harbiy xizmat va harbiylashtirilgan xizmatlardan iborat.

O‘zbekiston Respublikasida davlat xizmatiga oid yagona qonun mavjud emasligi sababli davlat xizmati tizimini turli qonunchilik hujjatlari tahlili asosida aniqlash mumkin. Jumladan, O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 8-avgustda qabul qilingan “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi qonunining 4-moddasida davlat fuqarolik xizmati davlat xizmatining bir turi, O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining davlat fuqarolik xizmati lavozimlaridagi davlat organlari vakolatlari amalga oshirilishini ta’minlashga doir haq to‘lanadigan kasbiy faoliyat sifatida ta’riflangan. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining 2002-yil 12-dekabrdagi “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to‘g‘risida”gi qonunining 4-moddasida esa harbiy xizmat – O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining Qurolli Kuchlar safida umumiy harbiy majburiyatni bajarish borasidagi davlat xizmatining alohida turi” sifatida ta’riflangan.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5843-son Farmonining 1-bandida O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridagi harbiy xizmat va huquqni muhofaza qiluvchi organlardagi xizmat davlatning maxsus xizmati hisoblanishi va alohida qonun hujjatlari bilan tartibga solinishi nazarda tutilgan.

Davlat xizmati orqali:

birinchidan, davlatning vakolat, funksiya va vazifalari amalga oshiriladi;

ikkinchidan, davlat organlari va mansabdor shaxslar jamiyat va fuqarolar oldida mas’ulligini ta’minlanadi;

uchinchidan, fuqarolarning davlat organlari orqali ta’minlanadigan turli ehtiyojlari ta’minlanadi;

to‘rtinchidan, xalq va davlat o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar amalga oshiriladi.

Shunday qilib, bugungi kunda davlat xizmati tushunchasining mazmuni quyidagilarni anglatadi:

birinchidan, huquq tarmog‘i;

ikkinchidan, qonunchilik sohasi;

uchinchidan, huquqiy fan;

to‘rtinchidan, ilmiy tadqiqot sohasi.

Davlat xizmatining mohiyati uning shaxs, jamiyat va davlat hayotida qanchalik muhim o‘rin tutishiga bog‘liq hisoblanadi:

Davlat xizmatining shaxs uchun ahamiyati shaxsning turli ehtiyojlarining ta’minlanishida o‘z ifodasini topadi.

Ma’lumki, inson ijtimoiy mavjudot hisoblanadi. Shu sababli har bir inson hayoti davomida turli ijtimoiy ehtiyojlar qurshovida yashaydi va ana shu ijtimoiy ehtiyojlarning qondirilishi shaxs uchun muhim ahamiyatga ega.

Insonning ijtimoiy ehtiyojlari qondirilishida davlat fuqarolik xizmati muhim o‘rin tutadi. Xususan, ta’lim, tibbiyot, turli ijtimoiy xizmatlarning taqdim etilishi aynan davlat fuqarolik xizmatlari orqali amalga oshiriladi.

Shu bilan birga shaxsning huquqlarini himoya qilish, uning buzilgan huquqlarini tiklash ham aynan tegishli davlat xizmatlari orqali ta’minlanadi.

Davlat xizmatining jamiyat uchun ahamiyati jamiyatda ijtimoiy birlik va barqarorlikni ta’minlash, jamiyatni parvarishlash, shuningdek jamiyatga ijtimoiy ne’matlarni taqdim etishda namoyon bo‘ladi.

Davlat xizmatining davlat uchun ahamiyati davlatning vazifalari bajarilishi hamda funksiyalari amalga oshirilishidadir.

Davlatning, qonun chiqarish, iqtisodiyot, mudofaa va xavfsizlik, huquq-tartibot, moliyaviy, ijtimoiy himoya, qishloq va suv xo‘jaliklari, qurilish va uy-joy kommunal xo‘jaligi, transport, energetika, ekologiya va atrof-muhitni muhofaza qilish, sport, madaniyat, yoshlar va shu kabi boshqa masalalar bo‘yicha muhim funksiyalari aynan davlat xizmati orqali amalga oshiriladi.

1.2. Davlat xizmatining huquqiy tartibga solinishi.

Davlat xizmatining huquqiy asoslari turli qonunchilik hujjatlarida belgilab qoʻyilganligi bilan ham oʻziga xos xususiyatga ega. Shu sababli davlat xizmatiga oid turli vaziyatlarga huquqiy jihatdan toʻgʻri huquqiy baho berish hamda qonunchilikdagi normalarni toʻgʻri qoʻllay olish juda muhim hisoblanadi.

Davlat xizmatining huquqiy asoslari sifatida birinchi oʻrinda Oʻzbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro hujjatlar turadi. Yangi tahrirdagi Oʻzbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 15-moddasiga asosan Oʻzbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari xalqaro huquqning umumeʼtirof etilgan prinsip va normalari bilan bir qatorda Oʻzbekiston Respublikasi huquqiy tizimining tarkibiy qismi hisoblanadi.

Davlat xizmatini tartibga solishda Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi alohida ahamiyatga ega. Xususan Deklaratsiyasining 21-moddasiga asosan “Har bir inson oʻz mamlakatida davlat xizmatiga kirishda teng huquqqa ega” deb koʻrsatilgan.

Shuningdek, Fuqaroviy va siyosiy huquqlar toʻgʻrisidagi xalqaro Paktning 25-moddasida “Har bir fuqaro hech bir kamsitishsiz va asoslanmagan cheklashlarsiz oʻz mamlakatida umumiy tenglik shartlarida davlat xizmatiga kirish” huquqi belgilangan.

Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar toʻgʻrisidagi xalqaro paktning 6-moddasida ushbu Paktda ishtirok etuvchi davlatlarning zimmasiga har bir insonning ishlab mablagʻ topish imkoniyatini qamrab oladigan mehnat qilish huquqini tan olishi, mehnat turini har bir odam erkin holda tanlashi yoki erkin holda rozi boʻlishi nazarda tutilgan.

Shuningdek, ushbu Paktda ishtirok etuvchi davlatlar mazkur huquqni toʻliq amalga oshirish maqsadida koʻrish kerak boʻlgan tadbirlarga hunar-texnika taʼlimi va tayyorgarlik dasturi, insonning asosiy siyosiy va iqtisodiy erkinliklariga kafolat beruvchi sharoitlarda uzluksiz holda iqtisodiy, ijtimoiy va

madaniy taraqqiyotga odamlarning ishlab chiqarishda toʻliq band boʻlishiga erishish usuli va yoʻllari kirishi qayd etilgan.

Paktning 7-moddasiga asosan ushbu Paktda ishtirok etuvchi davlatlar har bir kishining adolatli va qulay shart-sharoitga ega boʻlgan mehnat qilish huquqini, jumladan, quyidagilarni tan oladi:

barcha mehnatkashlarga kamida quyidagilarni taʼminlaydigan haq:

teng qiymatga ega mehnat uchun hech bir tafovutsiz adolatli ish haqi va teng daromad, ayni paytda, jumladan, ayollarga erkaklarnikidan kam boʻlmagan mehnat sharoitiga kafolat berilishi hamda teng mehnat uchun teng haq toʻlanishi kerak;

mazkur Paktning qarorlariga muvofiq ular va ularning oilalari uchun qoniqarli boʻlgan turmush;

xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beruvchi ish sharoiti;

mehnat staji va malaka asosidagina ishda tegishli yanada yuqoriroq mansablarga koʻtarilish uchun bir xil imkoniyat;

dam olish, boʻsh vaqt imkoniyatining boʻlishi va oqilona cheklangan ish vaqti hamda haq toʻlanadigan taʼtil, shuningdek bayram kunlari uchun haq.

Davlat xizmatining huquqiy asoslari iyerarxiyasida xalqaro hujjatlardan keyin Oʻzbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi turadi. Konstitutsiyaning 2-moddasida “Davlat xalq irodasini ifoda etib, uning manfaatlariga xizmat qiladi. Davlat organlari va mansabdor shaxslar jamiyat va fuqarolar oldida masʼuldirlar” deb belgilab qoʻyilishi barcha davlat organlari va ularning xizmatchilari faoliyatini demokratik prinsiplar asosida tashkil etish hamda xalq manfaatlariga xizmat qilishga yoʻnaltirishning konstitutsiyaviy asosini tashkil etadi[1].

---

[1] Oʻzbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi // Oʻzbekiston Respublikasi Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

Konstitutsiyaning 37-moddasida esa O‘zbekiston Respublikasining fuqarolari davlat xizmatiga kirishda teng huquqqa ega ekanligi belgilab qo‘yilgan.

Fuqarolarning davlat xizmatiga kirishda teng imkoniyatlarga ega bo‘lishi huquqining Konstitutsiyamizda mustahkamlanishi davlat xizmatining raqobatdoshligini, ochiqligini va professionalligini oshirishga xizmat qiladi.

Shuningdek, Konstitutsiyaning 37-moddasida qonun bilan davlat xizmatini o‘tash bilan bog‘liq cheklovlarning belgilanishining nazarda tutilishi, avvalo korrupsiyaga oid jinoyatlarni sodir etishda aybdor deb topilgan shaxslarning ayrim davlat xizmatlariga kirishlaridagi cheklovlarni nazarda tutadi.

Davlat fuqarolik xizmatining huquqiy asoslarini sifatida bir qator qonunlar qabul qilingan. Xususan:

Davlat xizmatini o‘tashning umumiy huquqiy asoslari.Ta’kidlash lozimki, barcha davlat xizmatlari uchun umumiy bo‘lgan bir qator qonunlar qabul qilingan bo‘lib ular davlat fuqarolik xizmati, harbiy xizmat hamda huquqni muhofaza qiluvchi organlarda xizmat o‘tash tartibiga nisbatan amal qiladi.

Mehnat kodeksi bilan davlat fuqarolik xizmatchilari ishtirokidagi mehnatga oid munosabatlar tartibga solinadi. Mehnat kodeksining 1-moddasiga ko‘ra ushbu Kodeks xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanatini ta’minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi. Mehnatga oid munosabatlarda davlat fuqarolik xizmatchilari xodim sifatida ishtirok etadi[1].

Shu bilan birga Mehnat kodeksi davlat xizmatini o‘tash bilan bog‘liq bo‘lgan barcha munosabatlarni tartibga solmaydi. Ushbu kodeksning 11-moddasiga binoan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning amal qilishi

[1] O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // O‘zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

Oʻzbekiston Respublikasi davlat xizmatchilariga, shu jumladan Oʻzbekiston Respublikasining xorijdagi davlat muassasalariga (diplomatik, konsullik muassasalariga va boshqa muassasalarga) ishga yuborilgan xodimlariga, shuningdek qonunda nazarda tutilgan oʻziga xos xususiyatlarga ega boʻlgan muqobil xizmatni oʻtayotgan shaxslarga nisbatan tatbiq etilishi belgilangan.

Ammo ushbu moddada Mehnat kodeksining amal qilishi boʻyicha istisno holatlari ham nazarda tutilgan boʻlib ular quyidagilardan iborat:

kontrakt boʻyicha harbiy xizmatni oʻtayotgan harbiy xizmatchilarga, shuningdek ichki ishlar va davlat bojxona xizmati organlarida, Oʻzbekiston Respublikasi Davlat xavfsizlik xizmatida, Milliy gvardiyasida xizmat oʻtayotgan harbiy xizmatchilarga (xodimlarga) va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga nisbatan mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikning maxsus qonunchilikka zid boʻlmagan qismi tatbiq etiladi;

sudyalarga nisbatan mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikning sudlar toʻgʻrisidagi qonunchilikda tartibga solinmagan qismi boʻyicha tatbiq etiladi;

prokuratura organlari xodimlariga nisbatan mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikning prokuratura organlari faoliyatini tartibga soluvchi qonunchilikka zid boʻlmagan qismi tatbiq etiladi;

qutqaruv xizmatlarining va professional qutqaruv tuzilmalarining mehnat shartnomasi boʻyicha ishlayotganlar jumlasidan boʻlgan qutqaruvchilarining mehnatga oid munosabatlariga nisbatan mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikning amal qilishi “Qutqaruv xizmati va qutqaruvchi maqomi toʻgʻrisida”gi Oʻzbekiston Respublikasi Qonuni bilan tartibga solinmagan qismi boʻyicha tatbiq etiladi.

“Aholi bandligi toʻgʻrisida”gi qonunga binoan aholining aholi bandligi sohasidagi munosabatlarni tartibga solinadi. Ushbu qonunga binoan bandlik fuqarolarning qonunchilikda taqiqlanmagan, oʻz shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qanoatlantirish bilan bogʻliq boʻlgan, ularga ish haqi (mehnat

daromadi) keltiradigan faoliyat hisoblanadi. Shunga koʻra fuqarolarning davlat xizmatidagi faoliyati ham bandlikning bir shakli hisoblanadi[1].

"Fuqarolarning davlat pensiya taʼminoti toʻgʻrisida"gi qonun bilan Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolarining qariganda, mehnat qobiliyatini toʻliq yoki qisman yoʻqotganda, boquvchisiz qolganda ijtimoiy taʼminlanishdan iborat konstitutsiyaviy huquqlarini roʻyobga chiqarish, davlat pensiyalarining yagona tizimini, ularni tayinlash, hisoblab chiqarish, qayta hisoblash va toʻlash tartibini belgilanadi. Davlat fuqarolik xizmatchilari ushbu qonunga binoan oʻrnatilgan tartibda pensiya olish huquqiga ega boʻladilar[2].

"Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari toʻgʻrisida"gi qonunning 21-moddasiga binoan mehnat munosabatlarida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari belgilangan boʻlib, unga koʻra ish beruvchi mehnat munosabatlarida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni roʻyobga chiqarish maqsadida quyidagilarni taʼminlaydi:

ishga yollashda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng imkoniyatlarni;

teng mehnat uchun xotin-qizlar va erkaklarga teng ish haqini (mukofotni) hamda xotin-qizlar va erkaklar ishining sifatini baholashga doir teng yondashuvni;

xizmatda koʻtarilish, qayta tayyorlash va malaka oshirishda teng imkoniyatlarni;

texnologiya, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi oʻzgarishlar, ish hajmlarining qisqarishi oqibatida xodimlarning soni (shtati) yoki ishning xususiyati oʻzgarishi yoxud korxona, muassasa va tashkilot tugatilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda qonunda belgilangan

---

[1] Oʻzbekiston Respublikasining "Aholi bandligi toʻgʻrisida"gi qonuni // Oʻzbekiston Respublikasi Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

[2] Oʻzbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari toʻgʻrisidai // Oʻzbekiston Respublikasi Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

afzallik huquqlarni bergan holda xotin-qizlar va erkaklarning huquqlari tengligini;

oilani ijtimoiy himoya qilish hamda qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha farzandlari bor ayollar va erkaklar foydalana oladigan amaliyotni joriy etish va rivojlantirishni, homilador hamda emizikli ayollar uchun qulay mehnat sharoitlarini yaratishni;

xotin-qizlar va erkaklarning hayot faoliyatini hamda sog‘lig‘ini saqlashni ta’minlaydigan, shu jumladan reproduktiv funksiyalarni saqlaydigan xavfsiz mehnat sharoitlarini;

mehnat munosabatlarida shaxslarning qadr-qimmatini poymol qilishga olib keluvchi nomaqbul muomalaga yoki kamsituvchi mehnat sharoitlarini yaratishga yo‘l qo‘yilmasligini;

xotin-qizlar va erkaklar uchun mehnat faoliyatini, jamiyat hayotida ishtirok etishni oilaviy majburiyatlar bilan birga olib borish uchun teng sharoitlar yaratishni, shu jumladan mehnat qilish imkoniyatini beradigan, bolalarni parvarishlash bo‘yicha muassasalar tarmog‘ini tashkil etish va kengaytirish orqali sharoitlar yaratishni[1].

“Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi qonunga binoan davlat fuqarolik xizmatida mehnatni muhofaza qilishga oid munosabatlar, mehnat jarayonida insonning xavfsizligini, hayoti va sog‘lig‘i, ish qobiliyati saqlanishini ta’minlashga doir huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika, reabilitatsiya tadbirlari hamda vositalari tizimi tartibga solinadi.

Ushbu qonunning 5-moddasiga asosan Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlari quyidagilardan iborat:

xodimning hayoti va sog‘lig‘i ustuvorligini ta’minlash;

---

[1] O‘zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida qonuni // O‘zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

davlat va xoʻjalik boshqaruvi organlarining, mahalliy davlat hokimiyati organlarining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi faoliyatini muvofiqlashtirish;

barcha tashkilotlar uchun mehnatni muhofaza qilish sohasidagi talablarni belgilash;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshirish;

xodimlarni himoya qiluvchi xavfsiz texnika, texnologiya va vositalarning ishlab chiqilishi va joriy etilishini ragʻbatlantirish;

fan, texnika yutuqlaridan hamda mehnatni muhofaza qilish boʻyicha ilgʻor milliy va xorijiy tajribadan foydalanish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlangan yoki kasb kasalligiga chalingan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish;

xalqaro hamkorlikni amalga oshirish[1].

Davlat xizmatida korrupsiyaga qarshi kurashish shubhasiz eng muhim masalalardan biri hisoblanadi. Barcha mamlakatlarda davlat xizmatida, shu jumladan davlat fuqarolik xizmatida korrupsiyaning oldini olish va unga qarshi kurashishga har doim alohida eʼtibor qaratiladi. Oʻzbekiston Respublikasining “Korrupsiyaga qarshi kurashish toʻgʻrisida”gi qonunida davlat xizmatida, shu jumladan davlat fuqarolik xizmatida korrupsiyaga qarshi kurashishning huquqiy asoslari belgilab qoʻyilgan.

Ushbu qonunning 19-moddasiga asosan davlat boshqaruvi sohasida korrupsiyaning oldini olishga doir chora-tadbirlar quyidagilardan iborat:

davlat organlari faoliyatining ochiqligini va ularning hisobdorligini taʼminlash, davlat boshqaruvi tizimining samaradorligini oshirish, davlat

---

[1] Oʻzbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisida”gi qonuni // Oʻzbekiston Respublikasi Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

organlarining, ular mansabdor shaxslarining va boshqa xodimlarining oʻz zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi yuzasidan mas’uliyatini kuchaytirish;

korrupsiyaga qarshi kurashish sohasida davlat organlarining faoliyati ustidan parlament va jamoatchilik nazoratini amalga oshirish;

davlat organlarining va ular xodimlarining faoliyatida korrupsiyaga oid huquqbuzarliklarga yoʻl qoʻymaslik;

davlat organlarining mansabdor shaxslari va boshqa xodimlari tomonidan oʻz mansab yoki xizmat majburiyatlarining bajarilishi samaradorligi mezonlarini, standartlarini va uning sifatini baholash tizimlarini joriy etish;

davlat organlari xodimlarining kasbiy hamda xizmatdan tashqari faoliyatdagi odob-axloqining yagona prinsiplari va qoidalarini belgilovchi odob-axloq qoidalarini samarali amalga oshirish;

davlat organlari xodimlari manfaatlarining toʻqnashuvini hal qilishning tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirish, ularga rioya etilishi yuzasidan monitoring oʻtkazilishini ta’minlash;

davlat organlari xodimlarining huquqiy maqomini belgilash, xizmatni oʻtashning shaffof tartibini oʻrnatish, shaxsiy va kasbiy sifatlar, ochiqlik, begʻarazlik, adolatlilik va xolislik prinsiplari asosida tanlov boʻyicha saralash hamda xizmatda koʻtarilish tizimini joriy etish;

davlat organlari tomonidan jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari toʻgʻrisidagi qonunchilik talablariga rioya etilishi, murojaatlarning toʻliq, xolisona va oʻz vaqtida koʻrib chiqilishi, ular tomonidan jismoniy va yuridik shaxslarning buzilgan huquqlari, erkinliklarini tiklash hamda qonuniy manfaatlarini himoya qilish boʻyicha oʻz vakolatlari doirasida choralar koʻrilishi ustidan nazoratni ta’minlash;

davlat organlari faoliyatida korrupsiyaning oldini olishga doir tadbirlarning amalga oshirilishi yuzasidan ushbu organlar tomonidan

ko‘rilayotgan chora-tadbirlar samaradorligini baholagan holda muntazam ravishda monitoring o‘tkazish;

normativ-huquqiy hujjatlarning va ular loyihalarining korrupsiyaga qarshi ekspertizasini tashkil etish;

davlat organlarining mansabdor shaxslari va boshqa xodimlarining samarali ijtimoiy himoya qilinishini, moddiy ta’minot olishini va rag‘batlantirilishini ta’minlash[1].

Davlat organlarining va o‘zga tashkilotlarning mansabdor shaxslari hamda boshqa xodimlari qonunchilikka rioya etishi, o‘z mansab yoki xizmat majburiyatlarini beg‘arazlik bilan, xolisona, vijdonan, odob-axloq qoidalariga rioya etgan holda bajarishi hamda korrupsiyaga oid biror-bir huquqbuzarlikni sodir etishdan yoki bunday huquqbuzarliklarni sodir etish uchun shart-sharoitlar yaratadigan boshqa har qanday harakatlardan o‘zini tiyishi shart.

“Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi qonunda manfaatlar to‘qnashuvi bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga solinadi. Ushbu qonun bevosita davlat xizmatini o‘tash jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish hamda manfaatlar to‘qnashuvi yuz berganda uni hal qilish bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga soladi.

Ushbu qonunning 6-moddasida davlat organi yoki boshqa tashkilot xodimining manfaatlar to‘qnashuvi bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga solish chog‘idagi huquq va majburiyatlari belgilangan bo‘lib, unga ko‘ra davlat organi yoki boshqa tashkilot xodimi manfaatlar to‘qnashuvi bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga solish chog‘ida:

- maxsus bo‘linmaga maslahat so‘rab murojaat etish;
- ehtimoliy manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risidagi deklaratsiyada ko‘rsatilishi kerak bo‘lgan ma’lumotlardan tashqari qo‘shimcha ma’lumotlarni elektron yoki yozma shaklda taqdim etish huquqiga ega.

---

[1] O‘zbekiston Respublikasining “Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida”gi qonuni // O‘zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

➢ Davlat organining yoki boshqa tashkilotning xodimi:

➢ oʻz lavozim majburiyatlarini yoki xizmat vakolatlarini vijdonan bajarishi va ularning bajarilishiga taʼsir koʻrsatadigan yoki taʼsir koʻrsatishi mumkin boʻlgan oʻz shaxsiy manfaatlari bilan bogʻliq har qanday harakatlardan oʻzini tiyishi;

➢ lavozim majburiyatlarini yoki xizmat vakolatlarini bajarish chogʻida manfaatlar toʻqnashuviga olib keladigan yoki olib kelishi mumkin boʻlgan shaxsiy manfaatdorlikka yoʻl qoʻymasligi;

➢ mavjud manfaatlar toʻqnashuvi yuzaga kelgan taqdirda, oʻz ish yurituvidagi hujjatlar boʻyicha qaror qabul qilinguniga qadar oʻzining bevosita rahbarini (tashkilot rahbari — yuqori turuvchi rahbarni) yoki maxsus boʻlinmani xabardor qilishi;

➢ oʻzining bevosita boʻysunuvidagi xodimlarni yoki boshqa xodimlarni bevosita yoki bilvosita oʻzining shaxsiy manfaatlarini koʻzlovchi harakatlarga (harakatsizlikka) majburlamasligi;

➢ oʻzi mehnat (xizmat) faoliyatini amalga oshirayotgan davlat organi yoki boshqa tashkilot nazorati ostidagi tashkilotdan yoki uning tarkibiy boʻlinmasidan ishga qabul qilish toʻgʻrisida takliflar kelib tushganligi holati haqida bir ish kuni ichida xabar berishi;

➢ boshqa xodimlarga nisbatan oʻziga maʼlum boʻlgan manfaatlar toʻqnashuvi hollari toʻgʻrisida xabar berishi;

➢ ehtimoliy manfaatlar toʻqnashuvini tartibga solish maqsadida maxsus boʻlinmaning soʻroviga koʻra maʼlumotlar taqdim etishi shart.

Davlat organining yoki boshqa tashkilotning xodimi qonunchilikka muvofiq boshqa huquqlarga ega boʻlishi va uning zimmasida boshqa majburiyatlar ham boʻlishi mumkin[1].

---

[1] Oʻzbekiston Respublikasining “Manfaatlar toʻqnashuvi toʻgʻrisida”gi qonuni // Oʻzbekiston Respublikasi Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

“Davlat sirlari to‘g‘risida”gi qonunga binoan O‘zbekiston Respublikasi manfaatlarini ko‘zlab ma’lumotlarni davlat sirlari jumlasiga kiritishning huquqiy va tashkiliy asoslarini belgilashdan, davlat sirlaridan foydalanish va ularni himoya qilish, shuningdek davlat sirlari bilan bog‘liq boshqa faoliyatni amalga oshirish chog‘ida yuzaga keladigan munosabatlar tartibga solinadi.

Ushbu qonunga binoan davlat xizmatini o‘tashda davlat sirlarini saqlash tizimi joriy etiladi. Shuningdek, davlat sirlari bilan bog‘liq vazifalarni bajaruvchi davlat fuqarolik xizmatchilari davlat sirlarini saqlashga oid majburiyatlarga ega bo‘ladilar[1].

“Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risida”gi qonunga binoan xodim o‘z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda mehnatda mayib bo‘lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi munosabati bilan uning hayoti yoki sog‘lig‘iga yetkazilgan zararning o‘rnini qoplash bo‘yicha ish beruvchi o‘z fuqarolik javobgarligini qonunda belgilangan shartlar asosida va tartibda sug‘urtalashi shart.

Davlat fuqarolik xizmatining huquqiy asoslari. Davlat fuqarolik xizmati davlat xizmatining eng yirik yo‘nalishi hisoblanadi va bu borada alohida qonunchilik hujjatlari qabul qilingan.

“Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi qonun davlat fuqarolik xizmatining asosiy huquqiy asosini tashkil etadi. Ushbu qonun bilan davlat fuqarolik xizmatining asosiy prinsiplari, davlat fuqarolik xizmati sohasida davlat boshqaruvi, davlat fuqarolik xizmatchisining huquqiy maqomi, davlat fuqarolik xizmati sohasida korrupsiyaga qarshi kurashish, davlat fuqarolik xizmatini o‘tash tartibi, davlat fuqarolik xizmatini tashkil etish, davlat fuqarolik xizmatiga kirish tartibi va shartlari hamda davlat fuqarolik xizmatchisi faoliyatining tugatilishiga oid munosabatlar tartibga solingan[2].

---

[1] O‘zbekiston Respublikasining “Davlat sirlari to‘g‘risida”gi qonuni // O‘zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

[2] O‘zbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi qonuni // O‘zbekiston

Davlat fuqarolik xizmatining huquqiy asoslari sifatida Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining farmon va qarorlari alohida ahamiyatga ega. Xususan Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 19-iyundagi “Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yoʻnaltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida” PF-95-son Farmoni bilan Davlat fuqarolik xizmatini 2030-yilgacha rivojlantirish strategiyasi, Davlat fuqarolik xizmatini 2030-yilgacha rivojlantirish strategiyasining maqsadli koʻrsatkichlari, Davlat fuqarolik xizmatini 2030-yilgacha rivojlantirish strategiyasini amalga oshirish boʻyicha 2025-2026-yillarga moʻljallangan chora-tadbirlar dasturi, Davlat fuqarolik xizmati tatbiq qilinadigan davlat organlari va tashkilotlari roʻyxati, Respublika, hududiy va tuman (shahar) darajasidagi davlat organlari davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestri, Milliy darajadagi davlat organlari davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestri, Davlat fuqarolik xizmati lavozimini egallash uchun tanlov oʻtkazish tartibi toʻgʻrisida nizom, Milliy kadrlar zaxirasini shakllantirish va yuritish tartibi toʻgʻrisida nizom, Davlat fuqarolik xizmatchilariga malaka darajalarini berish tartibi toʻgʻrisida nizom hamda Davlat fuqarolik xizmatchilarining kasbiy kompetensiyalarini uzluksiz ravishda oshirish tartibi toʻgʻrisida nizom tasdiqlangan.

2019-yil 3-oktyabrdagi “Oʻzbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi PF–5843-son Farmoniga oʻz faoliyatini Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestriga kiritilgan lavozimlarda amalga oshiruvchi Oʻzbekiston Respublikasining fuqarosi davlat fuqarolik xizmatchisi hisoblanishi, xorijiy davlatlarning fuqarolari va fuqaroligi boʻlmagan shaxslar Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining alohida qarorlari bilan oʻrnatilgan tartibda davlat fuqarolik xizmatchisi lavozimini egallashi mumkinligi hamda

Respublikasi Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi – https://lex.uz.

Oʻzbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridagi harbiy xizmat va huquqni muhofaza qiluvchi organlardagi xizmat davlatning maxsus xizmati hisoblanadi va alohida qonun hujjatlari bilan tartibga solinishi nazarda tutildi.

Shu bilan birga ushbu Farmon bilan davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarish va inson resurslarini rivojlantirish sohasida yagona davlat siyosatini amalga oshirish uchun mas’ul organ sifatida Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil qilindi.

Mazkur Farmonning ijrosini ta’minlash maqsadida Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrda qabul qilingan “Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi PQ–4472-son Qarori qabul qilindi.

Ushbu Qaror bilan Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligining tashkiliy tuzilmasi hamda ushbu agentlikning filiallari namunaviy tuzilmasi, shuningdek Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi toʻgʻrisidagi nizom tasdiqlangan.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-noyabrdagi PQ–4008-son “Oʻzbekiston Respublikasi hududida xorijiy davlatlarning malakali mutaxassislari tomonidan mehnat faoliyatini amalga oshirishi uchun qulay shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi qaroriga koʻra:

yuqori malakali mutaxassislar deb quyidagi chet el fuqarolari tan olinadi:

roʻyxati Oʻzbekiston Respublikasi Oliy va oʻrta maxsus ta’lim vazirligi hamda Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Ta’lim sifatini nazorat qilish davlat inspeksiyasining qoʻshma qarori bilan tasdiqlanadigan xalqaro e’tirof etilgan tashkilotlarning reytingida oliy ta’lim muassasalari orasida birinchi 1 000 oʻrinni egallaydigan oliy ta’lim muassasalarini bitirgan;

e’tirof etilgan mutaxassislik yoki diplomdagi mutaxassislik boʻyicha 5 yildan kam boʻlmagan ish tajribasiga ega boʻlgan;

Oʻzbekiston Respublikasida mehnat faoliyatiga jalb qilish shartlari yiliga 60 ming AQSh dollari ekvivalentidan kam boʻlmagan summada ish haqi (mukofot) olishni nazarda tutuvchi;

malakali mutaxassislar deb quyidagi chet el fuqarolari tan olinadi:

oliy ma’lumotga ega boʻlgan;

e’tirof etilgan mutaxassislik yoki diplomdagi mutaxassislik boʻyicha 5 yildan kam boʻlmagan ish tajribasiga ega boʻlgan;

Oʻzbekiston Respublikasida mehnat faoliyatiga jalb qilish shartlari yiliga 30 ming AQSh dollari ekvivalentidan kam boʻlmagan summada ish haqi (mukofot) olishni nazarda tutuvchi.

Qarorga binoan yuqori malakali va malakali mutaxassislar Oʻzbekiston Respublikasi hududida oʻrindoshlik asosida ishlash uchun tasdiqnoma olmasdan oʻrindoshlik asosida ishlash huquqiga ega boʻldi. Shuningdek, yuqori malakali va malakali mutaxassislarga koʻp martabali mehnat vizasi mehnat yoki fuqarolik-huquqiy shartnomasi amal qiladigan, biroq 3 yildan koʻp boʻlmagan muddatga beriladi.

Yuqori malakali va malakali mutaxassislarga berilgan mehnat vizalarining amal qilish muddatini uzaytirish ularning Oʻzbekiston Respublikasi hududidan tashqariga chiqish zaruriyatisiz mehnat yoki fuqarolik-huquqiy shartnomasi amal qiladigan, biroq har bir holatda 3 yildan koʻp boʻlmagan muddatga beriladi.

Davlat fuqarolik xizmatini oʻtash bilan bogʻliq masalalarni tartibga solishda Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari ham alohida ahamiyat kasb etadi.

Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 14-oktyabrdagi 595-son qarori bilan tasdiqlangan Davlat fuqarolik xizmatchilari

odob-axloqining namunaviy qoidalari hamda Odob-axloq komissiyasi to‘g‘risidagi namunaviy nizom tasdiqlangan.

Davlat fuqarolik xizmatchilari odob-axloqining namunaviy qoidalari davlat fuqarolik xizmatchilarining kasbiy madaniyati, xizmat faoliyati davomida hamda xizmatdan tashqari vaqtda odob-axloqi, tashqi ko‘rinishi va kiyinish uslubining namunaviy qoidalarini belgilaydi.

Ushbu namunaviy nizomga binoan Davlat xizmatchilari mehnat faoliyati davomida va ishdan tashqari vaqtda xulq-atvorning quyidagi umumiy qoidalariga amal qilishi lozim:

- davlat xizmatining obro‘siga putur yetkazishi mumkin bo‘lgan xatti-harakatlardan tiyilish, axloq normalariga doimiy rioya qilish;
- mas’uliyat, kasbiga sadoqat va halollikni kundalik shiorga aylantirish;
- murakkab vazifalarni bajarishda hamkasblariga ko‘maklashish;
- xushmuomalalik, e’tiborlilik va hushyorlik bilan fuqarolarda davlatga nisbatan ishonch va hurmat hissini uyg‘otish;
- oilasida sog‘lom muhitni ta’minlab, oila a’zolariga doimiy g‘amxo‘r bo‘lish, farzandlarida vatanparvarlik va boshqa yuksak axloqiy fazilatlarni shakllantirish;
- fuqarolarning ijtimoiy kelib chiqishi, iqtisodiy ahvoli va boshqa omillardan qat’i nazar, ular bilan bir xil, samimiy, odob doirasida munosabatda bo‘lish;
- jamiyatda axloqning umume’tirof etilgan qoidalariga amal qilish.

Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 24-iyundagi 177-son “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risidagi O‘zbekiston Respublikasi Qonunini amalga oshirish chora-tadbirlari haqida”gi qarori, 2005-yil 11-fevraldagi 60-son qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari hamda 2022-yil

13-oktyabrdagi 592-son “Davlat pensiyalarini tayinlash va toʻlash tartibi toʻgʻrisidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi qarori ham davlat fuqarolik xizmatiga oid munosabatlarni tartibga soluvchi asosiy hujjatlar sirasiga kiradi.

Davlat fuqarolik xizmatini oʻtashga oid munosabatlarni tartibga solishda idoraviy normativ-huquqiy hujjatlar ham alohida ahamiyatga ega boʻlib, ushbu hujjatlarning oʻzining amal qilish doirasiga koʻra ikki turga boʻlinadi:

davlat fuqarolik xizmatining barcha sohasi uchun amal qiluvchi idoraviy normativ-huquqiy hujjatlar:

faqatgina tegishli davlat fuqarolik xizmati organlari uchun amal qiluvchi idoraviy normativ-huquqiy hujjatlar.

Davlat fuqarolik xizmatining barcha sohasi uchun amal qiluvchi idoraviy normativ-huquqiy hujjatlar odatda davlat fuqarolik xizmatiga oid maxsus vakolatga ega boʻlgan davlat organlari tomonidan qabul qilinadi.

Oʻzbekiston Respublikasi kambagʻallikni qisqartirish va bandlik vazirining 2023-yil 26-iyundagi 52-2023/B-son buyrugʻi bilan tasdiqlangan Ishga qabul qilish chogʻida tanlov oʻtkazish toʻgʻrisidagi namunaviy nizom mulkchilik shaklidan va idoraviy mansubligidan qatʼi nazar, tashkilotlarga ishga qabul qilish chogʻida tanlov oʻtkazish tartibini belgilaydi.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi direktorining 2022-yil 21-noyabrdagi 2-2022-son buyrugʻi bilan Davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatining samaradorligini eng muhim koʻrsatkichlar asosida baholash uslubiyati tasdiqlangan boʻlib, ushbu uslubiyat Davlat fuqarolik xizmati tatbiq qilinadigan davlat organlari va tashkilotlari roʻyxatiga kiritilgan tashkilotlarda davlat fuqarolik xizmatchisini ragʻbatlantirish, xolisona va adolatli mezonlar asosida xizmatda lavozim boʻyicha koʻtarilishini taʼminlash maqsadida uning faoliyati samaradorligini eng muhim koʻrsatkichlar asosida baholash tartibini belgilaydi.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi direktorining 2022-yil 6-dekabrdagi 3-2022-son

buyrug‘i bilan tasdiqlangan Davlat fuqarolik xizmatchisi bilan tuziladigan mehnat shartnomasiga doir namunaviy talablar ish beruvchi hamda davlat fuqarolik xizmatchisi o‘rtasida tuziladigan mehnat shartnomasiga doir talablarni belgilaydi.

O‘zbekiston Respublikasi Korrupsiyaga qarshi kurashish agentligi direktorining 2023-yil 11-martdagi 54-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan Davlat fuqarolik xizmatchisi tomonidan xizmat safarlari, xalqaro va boshqa rasmiy tadbirlar munosabati bilan olinishi mumkin bo‘lgan sovg‘a qiymati, shuningdek uni tasarruf etish tartibi to‘g‘risidagi nizom davlat fuqarolik xizmatchisi tomonidan xizmat safarlari, xalqaro va boshqa rasmiy tadbirlar munosabati bilan olinishi mumkin bo‘lgan sovg‘a qiymati, shuningdek uni tasarruf etish tartibini belgilaydi.

Huquqni muhofaza qiluvchi organlarda davlat xizmatini o‘tashning huquqiy asoslari. Huquqni muhofaza qiluvchi organlarda davlat xizmatini o‘tashning alohida tartibi joriy etilgan bo‘lib bu borada qator qonun va qonunosti hujjatlari qabul qilingan.

O‘zbekiston Respublikasining 2001-yil 29-avgustda yangi tahrirda qabul qilingan “Prokuratura to‘g‘risida”gi qonuni prokuratura organlarining huquqiy maqomi bilan birga prokuratura organlarida xizmat o‘tash tartibiga oid ayrim normalarni ham belgilaydi. Chunonchi, ushbu qonunning 43-moddasida prokuratura organlaridagi lavozimlarga tayinlanadigan shaxslarga nisbatan qo‘yiladigan talablarbelgilangan bo‘lib unga ko‘ra Prokuratura organlarida prokurorlar, tergovchilar, surishtiruvchilar va ish o‘rganuvchilar lavozimiga oliy yuridik ma’lumotga ega, zarur kasbiy fazilatlari bo‘lgan, zimmalariga yuklanadigan xizmat vazifalarini bajarishga sog‘lig‘i imkon beradigan O‘zbekiston Respublikasining fuqarolari tayinlanadi. Shuningdek, alohida hollarda, prokuratura organlaridagi xizmatga iqtisodiyot, moliya, sotsiologiya, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasida va boshqa sohalarda oliy

ma’lumotga, zarur bilim va tajribaga ega bo‘lgan mutaxassislar qabul qilinishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokurori, O‘zbekiston Respublikasi Harbiy prokurori, O‘zbekiston Respublikasi Transport prokurori, Qoraqalpog‘iston Respublikasi prokurori, viloyatlar va Toshkent shahar prokurorlari, shuningdek tumanlar, shaharlar prokurorlari hamda ularga tenglashtirilgan prokurorlar lavozimiga yigirma besh yoshdan kichik bo‘lmagan shaxslar tayinlanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2013-yil 12-sentyabrdagi PQ-2036-son qarori bilan tasdiqlanganO‘zbekiston Respublikasi prokuraturasi organlari va muassasalarida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi Nizomda prokuratura organlari va muassasalarida xizmatni o‘tash asoslari va tartibi belgilangan.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 30-maydagi PQ-3016-son qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi huzuridagi Majburiy ijro byurosida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi Nizom tasdiqlangan bo‘lib unda O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi huzuridagi Majburiy ijro byurosi xizmatga qabul qilish va xizmatni o‘tash, xodimlarga darajali unvonlar berish va ulardan mahrum qilish, rag‘batlantirish va intizomiy javobgarlikka tortish tartibini belgilaydi.

O‘zbekiston Respublikasining 2016-yil 16-sentyabrdagi “Ichki ishlar organlari to‘g‘risida”gi qonuni O‘zbekiston Respublikasi ichki ishlar organlarining faoliyatini tartibga soladi. Ushbu qonunning 6-bobida ichki ishlar organlarida xizmatni o‘tash tartibi va shartlaribelgilangan bo‘lib, 26-moddaga binoan o‘n sakkizdan o‘ttiz yoshgacha, shu jumladan o‘ttiz yoshdagi, tegishli ma’lumotga ega bo‘lgan, o‘zining shaxsiy va ishchanlik sifatlari, sog‘lig‘ining holati va jismoniy tayyorgarligi bo‘yicha ichki ishlar organi xodimining xizmat majburiyatlarini bajarishga qodir O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari ichki ishlar organlaridagi xizmatga ixtiyoriy tartibda, tanlov asosida qabul qilinadi.

Zarur boʻlgan hollarda, ichki ishlar organlarining ayrim boʻlinmalari va tashkilotlariga xizmatda boʻlishning eng yuqori yoshiga toʻlgan paytida koʻp yillik xizmati uchun pensiya olish huquqiga ega boʻladigan oʻttiz yoshdan katta fuqarolar qabul qilinishi mumkin.

Ichki ishlar organlarining oʻttiz yoshdan katta fuqarolar qabul qilinadigan ayrim boʻlinmalari, tashkilotlari va lavozimlarining roʻyxati Oʻzbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri tomonidan belgilanadi.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-sonli qarori bilan Ichki ishlar organlarida xizmatni oʻtash tartibi toʻgʻrisidagi nizomga asosan ichki ishlar organlari xodimlari va Oʻzbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi taʼlim muassasalari kursant (tinglovchi)larining xizmat oʻtash tartibi belgilangan.

Oʻzbekiston Respublikasining 2020-yil 18-noyabrdagi “Milliy gvardiyasi toʻgʻrisida”gi qonunida Oʻzbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasining huquqiy maqomi bilan birga milliy gvardiya organlarida xizmat oʻtashga oid masalalar ham belgilangan. Xususan, 19-moddasiga binoan milliy gvardiyaga harbiy xizmatga (xizmatga) qabul qilish asoslari belgilangan boʻlib, unga koʻra milliy gvardiyaga harbiy xizmatga (xizmatga) tegishli maʼlumotga ega boʻlgan, sogʻligʻining holatiga va jismoniy tayyorgarligiga koʻra Milliy gvardiya harbiy xizmatchisining (xodimining) xizmat majburiyatlarini bajarishga qodir boʻlgan Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolari qabul qilinadi.

Harbiy xizmatga fuqarolar umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat toʻgʻrisidagi qonun hujjatlariga muvofiq qabul qilinadi.

Xizmatga oʻn sakkiz yoshdan oʻttiz yoshgacha boʻlgan va oʻttiz yoshdagi fuqarolar Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan tasdiqlanadigan Milliy gvardiya xodimlarining xizmatni oʻtash tartibi toʻgʻrisidagi nizomga muvofiq qabul qilinadi.

Milliy gvardiyaga harbiy xizmatga (xizmatga) qabul qilish tartibi Milliy gvardiya qoʻmondoni tomonidan belgilanadi.

Zarur boʻlgan hollarda, Milliy gvardiyaning ayrim boʻlinmalariga, Milliy gvardiya xodimlari lavozimiga oʻttiz yoshdan katta boʻlgan fuqarolar, agar ular xizmatda boʻlishning eng yuqori yoshiga toʻlgan paytida koʻp yillik xizmati uchun pensiya olish huquqiga ega boʻlsa, qabul qilinishi mumkin.

Milliy gvardiyaning oʻttiz yoshdan katta fuqarolar qabul qilinadigan ayrim boʻlinmalari va lavozimlarining roʻyxati Milliy gvardiya qoʻmondoni tomonidan belgilanadi.

Erkaklar Milliy gvardiyaga xizmatga kirguniga, Milliy gvardiya xodimi lavozimiga tayinlanguniga qadar Oʻzbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridagi muddatli harbiy xizmatni yoki safarbarlik chaqiruvi rezervidagi harbiy xizmatni oʻtashi yoxud oliy taʼlim tashkilotlarida harbiy tayyorgarlikdan oʻtishi kerak.

Alohida hollarda, boshqa davlat organlari va oʻzga tashkilotlardan xodimlar Milliy gvardiyaga harbiy xizmatga (xizmatga) ushbu moddaning uchinchi va beshinchi qismlarida belgilangan talablarga rioya etilmagan holda, Milliy gvardiya qoʻmondonining qaroriga koʻra qabul qilinishi mumkin.

Belgilangan tartibda muomalaga layoqatsiz yoki muomala layoqati cheklangan deb topilgan, xizmatni oʻtashga toʻsqinlik qiladigan kasalligi yoki jismoniy nuqsonlari boʻlgan, boshqa davlat organlaridan salbiy sabablarga koʻra boʻshatilgan fuqarolar, shuningdek sodir etgan jinoyati uchun qoʻllanilgan jazo turidan, sudlanganlik holati tugallanganligidan yoki olib tashlanganligidan yoxud amnistiya akti qoʻllanilganligidan qatʼi nazar muqaddam sudlangan fuqarolar Milliy gvardiya xodimi lavozimiga qabul qilinishi mumkin emas.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 22-apreldagi PQ-5089-son qarori bilan Oʻzbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi xodimlarining xizmat oʻtash tartibi toʻgʻrisidagi nizom tasdiqlangan boʻlib, ushbu nizom bilan Oʻzbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi safdor-serjant va ofitserlar tarkibidagi xodimlarining xizmatni oʻtash tartibi belgilangan.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 17-apreldagi 320-son qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi davlat soliq xizmati organlarida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi nizom tasdiqlangan bo‘lib ushbu nizomda O‘zbekiston Respublikasi davlat soliq xizmati organlariga mansabdor shaxslarni xizmatga qabul qilish va ularni bo‘shatish, ular tomonidan xizmatni o‘tash, maxsus unvonlar berish va ulardan mahrum qilish, ularni rag‘batlantirish va intizomiy javobgarlikka tortish tartibini belgilangan.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 12-apreldagi PQ-3665-son qaroriga binoan O‘zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi nizom nizom tasdiqlangan bo‘lib ushbu nizomda O‘zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlariga xizmatga qabul qilish va o‘tash tartibini belgilangan bo‘lib, unga ko‘ra bojxona organlarida xizmatni o‘tash quyidagi tartiblarni o‘z ichiga oladi:

xizmatga qabul qilish;

maxsus unvonlar berish, pasaytirish va ulardan mahrum etish;

lavozimga tayinlash, lavozimdan ozod etish va rotatsiya;

xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

xodimlarni boshqa davlat organlariga safarbar etish;

attestatsiyadan o‘tkazish;

ta’tillar berish;

huquqiy va ijtimoiy himoyalash;

xizmatni o‘tash rejimini ta’minlash;

xizmat muddatini uzaytirish, xizmatdan bo‘shatish va xizmatga tiklash.

O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 6-iyuldagi “O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmati to‘g‘risida”gi qonuni bilan O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmatining faoliyatini tartibga solingan bo‘lib uning 6-bobida O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmatida xizmat o‘tash bilan bog‘liq masalalar: O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmatini kadrlar bilan to‘ldirish,

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmatining harbiy xizmatchilari, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmati harbiy xizmatchisining xizmat guvohnomasi va jetoni, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmatida xizmatda boʻlish bilan bogʻliq cheklovlar, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmatining harbiy xizmatchilariga harbiy unvonlar berish, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmati harbiy xizmatchilarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmati harbiy xizmatchilarini ijtimoiy himoya qilish kafolatlari, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmatining harbiy xizmatchilarini huquqiy himoya qilish kafolatlari, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmati harbiy xizmatchilarining daxlsizlik kafolatlari, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmatining harbiy xizmatchilarini ishga joylashtirish kafolatlari belgilangan.

Oʻzbekiston Respublikasining 2018 yil 5-aprelda qabul qilingan “Oʻzbekiston Respublikasi Davlat xavfsizlik xizmati toʻgʻrisida”gi qonunida Oʻzbekiston Respublikasi Davlat xavfsizlik xizmati organlarida xizmat oʻtash bilan bogʻliq masalalar belgilangan boʻlib ushbu qonunning 33-moddasiga binoan davlat xavfsizlik xizmatining harbiy xizmatchilari haqiqiy harbiy xizmatda boʻladi.

Davlat xavfsizlik xizmatida xizmatni oʻtash tartibi umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat toʻgʻrisidagi qonunchilik bilan tartibga solinadi, bundan Davlat xavfsizlik xizmatining harbiy xizmatchilari bajarayotgan majburiyatlarning oʻziga xos xususiyatlari hisobga olingan holda qonunchilikda belgilangan hollar mustasno.

Davlat xavfsizlik xizmati harbiy xizmatchilari xizmatni oʻtash davrida siyosiy partiyalar aʼzolari boʻla olmaydi. Davlat xavfsizlik xizmatining harbiy xizmatchilariga nisbatan umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat

to‘g‘risidagi qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa cheklovlar ham tatbiq etiladi.

Harbiy xizmatni o‘tashning huquqiy asoslari. Harbiy xizmatni o‘tashning o‘ziga xos huquqiy asoslari belgilangan bo‘lib, harbiy xizmat fuqarolarning O‘zbekiston Respublikasini himoya qilish bo‘yicha konstitutsiyaviy burchlari bilan bevosita bog‘liq hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 64-moddasida O‘zbekiston Respublikasini himoya qilish O‘zbekiston Respublikasi har bir fuqarosining burchi ekanligi hamda fuqarolar qonunda belgilangan tartibda harbiy yoki muqobil xizmatni o‘tashga majburligi belgilangan[1]. Harbiy xizmatning boshqa davlat xizmatlaridan farqli jihatlaridan biri uning ixtiyoriy-majburiy ekanligi bilan bog‘liq.

O‘zbekiston Respublikasining 2002-yil 12-dekabrda qabul qilingan “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to‘g‘risida”gi qonuniga binoan harbiy xizmatning quyidagi turlari joriy etiladi:

muddatli harbiy xizmat;

safarbarlik chaqiruvi rezervidagi harbiy xizmat;

kontrakt bo‘yicha harbiy xizmat;

O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safida harbiy xizmatni o‘tagan rezervchilar xizmati[2].

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 12-sentyabrdagi PQ–4447-son qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining harbiy xizmatni o‘tash tartibi to‘g‘risidagi nizomda O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining harbiy xizmatni o‘tash tartibi belgilangan[3].

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 1996-yil 9-oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarining umumharbiy nizomlarini

---

[1] O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi // https://lex.uz/docs/6445145.

[2] O‘zbekiston Respublikasining 2002-yil 12-dekabrda qabul qilingan “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to‘g‘risida”gi qonuni // https://lex.uz/ru/docs/78717.

[3] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 12-sentyabrdagi PQ-4447-son qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining harbiy xizmatni o‘tash tartibi to‘g‘risidagi nizom // https://lex.uz/ru/docs/4513434.

tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF–1571-sonli farmoni bilan O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Ichki xizmat nizomi, O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Garnizon va qorovullik xizmatlari nizomi, O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Intizomiy nizomi tasdiqlangan bo‘lib, mazkur nizomlarda ham harbiy xizmatni o‘tash bilan bog‘liq masalalar tartibga solingan[1].

Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safida harbiy xizmatni o‘tash nazarda tutilgan vazirliklar, qo‘mitalar va idoralar tomonidan chaqiruv va kontrakt bo‘yicha haqiqiy harbiy xizmatni o‘tashi, shuningdek, Qurolli Kuchlar rezervi (zaxirasi)dagi fuqarolar bilan bog‘liq munosabatlar belgilanadi.

[1] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 1996-yil 9-oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarining umumharbiy nizomlarini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-1571-sonli farmoni https://lex.uz/uz/docs/635411.

II. BOB. DAVLAT XIZMATCHILARI HUQUQIY MAQOMI HAMDA DAVLAT XIZMATIGA QABUL QILISHNING HUQUQIY TARTIBGA SOLINISHI

2.1. Davlat xizmatchilari huquqiy maqomining huquqiy tartibga solinishi.

Davlat xizmatchilarning huquqiy maqomi haqida toʻxtalishdan oldin “maqom” va “huquqiy maqom” tushunchalariga oydinlik kiritib olish maqsadga muvofiq. Maqom soʻzi dastlab musiqa sohasida vujudga kelgan boʻlib, arabchadan oʻzbek tiliga tarjima qilinganda “maqom”, “oʻrin” va “joy” degan maʼnolarni anglatadi.

Maqom musulmon Sharqi musiqasida asosiy tushunchalardan biri. Dastlab muayyan balandlikdagi tovushni hosil etish uchun torli cholgʻuning dastasida barmoq bilan bosiladigan joy, parda maʼnosida ishlatilgan.

Huquqiy maqom (huquqiy holat)– huquqda keng qoʻllaniladigan tushuncha. Organ, tashkilot, birlashma, mansabdor shaxs (fuqaro)ning normativ hujjat bilan rasmiylashtirilgan holatini bildiradi (“huquqiy holat” atamasi shundan kelib chiqqan). Maqom yuqorida zikr etilgan tashkilotlar va shaxslarning tabiatini, ijtimoiy munosabatlar va huquq subyektlari tizimidagi oʻrnini, muhim huquq va majburiyatlarini, ularni amalga oshirish shakllari (tartibi)ni va bunda qabul qilinadigan hujjatlar yoki amalga oshiriladigan harakatlarni tavsiflaydi.

Davlat xizmatchisining maqomi – bu Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolarining davlat xizmatiga qabul qilinishi munosabati bilan vujudga keladigan huquqlari, vakolatlari, majburiyatlari, javobgarligi, kafolatlari hamda cheklovlar majmui hisoblanadi.

Davlat xizmatini oʻtashda davlat xizmatchilarining huquqiy maqomi alohida ahamiyatga ega. Davlat xizmatchilarning huquqiy maqomi ularning ijtimoiy munosabatlarda qanday tarzda ishtirok etishini belgilab beradi.

Davlat xizmatchisining huquqiy maqomi qachon, qayerda va qaysi vaziyatlarda amal qilishini toʻgʻri aniqlash kerak. Masalan, davlat xizmatchisi shaxsiy-oilaviy munosabatlarda davlat xizmatchisi sifatida huquqiy maqomga ega boʻlmaydi. Ammo davlat xizmatchisining huquqiy maqomi faqat davlat xizmatiga oid vazifalarini bajarishda yoki ish vaqtida amal qiladi deyish ham toʻgʻri emas. Nega deganda, davlat xizmatchilariga muayyan axloqiy talablar qoʻyilganki ular xizmatdan tashqari vaqtlarda ham bu borada maʼlum majburiyatlarga ega boʻladi va muayyan cheklovlarga amal qilishi zarur.

Oʻzbekiston Respublikasi fuqarosi davlat xizmati lavozimiga tayinlangan paytdan eʼtiboran davlat xizmatchisining huquqiy maqomiga ega boʻladi va davlat xizmatchisining faoliyati tugatilishi munosabati bilan uni yoʻqotadi. Shu bilan birga ayrim hollarda davlat xizmati tugatilgan boʻlsa-da shaxs davlat xizmatini oʻtash bilan bogʻliq ayrim huquqiy elementlarni oʻzida saqlab qoladi. Masalan, shaxsning davlat xizmatdan pensiyaga chiqishi uning butun umr pensiya olish huquqini saqlab qoladi.

Shunday qilib, davlat xizmatchilarining huquqiy maqomi shaxsning davlat xizmatiga rasman qabul qilinishi bilan vujudga keladi hamda davlat xizmatini oʻtash bilan bogʻliq boʻlgan huquqlari, vakolatlari, majburiyatlari, javobgarligi, kafolatlari hamda cheklovlardan iborat boʻladi.

Davlat xizmatchilari davlat xizmatining sohalaridan kelib chiqib quyidagi uch guruhga boʻlinadi:

davlat fuqarolik xizmatchilari;

harbiy xizmatchilar;

huquqni muhofaza qiluvchi organlarning xodimlari.

Davlat xizmatchilarining huquqlariva vakolatlari. Davlat xizmatchilarining huquqlari va vakolatlari bir-biriga juda yaqin boʻlsa-da aynan bir xil maʼnoni anglatmaydi. Davlat xizmatchilarining huquqlari va vakolatlari ularning davlat xizmatini oʻtash jarayonida vujudga keladi va amal qiladi.

Davlat xizmatchilarining huquqlari ularning mehnat qilish bilan bog'liq bo'lgan huquqlarini o'z ichiga oladi. Bunda davlat xizmatchilari xodim sifatida ish beruvchiga nisbatan ma'lum huquqlarga ega bo'ladi. Davlat xizmatchilari huquqlarini o'zining nomidan amalga oshiradilar. Masalan, dam olish davlat xizmatchisining asosiy huquqlaridan biri hisoblanadi. Bunda davlat xizmatchisi dam olish huquqini faqat o'zining nomida amalga oshiradi.

Davlat xizmatchilarining vakolatlari ham aslida ularning huquqlariga juda yaqin hisoblanadi. Davlat xizmatchisining vakolatlari ularning davlat nomidan amalga oshiriladigan va kasbiy faoliyati bilan bog'liq bo'lgan funksional huquqlari hisoblanadi. Davlat xizmatchilari o'z vakolatlarini davlatning nomidan amalga oshiradi va davlatning funksiyalarini ro'yobga chiqarishga yo'naltirilgan bo'ladi. Masalan, huquqbuzarlik sodir etgan shaxsni javobgarlikka tortish davlat xizmatchisining vakolati hisoblanadi.

Davlat xizmatchilarining vakolatlari. Davlat xizmatchilarining vakolatlari tegishli davlat organlarining vazifalarning bajarilishi hamda funksiyalarining amalga oshirilishi uchun xizmat qiladi.

Davlat xizmatchilarining majburiyatlari. Davlat xizmatchilari zimmasiga ma'lum majburiyatlar yuklanadi. Ushbu majburiyatlar bevosita davlat xizmatini o'tash bilan bog'liq holda vujudga keladi.

Davlat xizmatchilarining majburiyatlarini quyidagi ikki yo'nalishga ajratish mumkin:

davlat xizmatchilarining umumiy majburiyatlari;

davlat xizmatchilarining xizmat majburiyatlari.

Davlat xizmatchilarining umumiy majburiyatlari ularning mehnatga oid munosabatlarda vujudga keladigan hamda bevosita xizmat o'tash bilan bog'liq bo'lgan majburiyatlaridan iborat bo'ladi hamda barcha davlat xizmatchilari uchun tegishli bo'ladi.

Davlat xizmatchilarining xizmat majburiyatlari ularning kasbiy faoliyatining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqadi. Masalan, pedagog o'z

kasbiy faoliyatini amalga oshirishda oʻquv mashgʻulotlari davomida ta’lim oluvchilarning bilim darajasini oshirish uchun zarur choralar koʻrishi kerak.

Davlat xizmatchilarining kafolatlari. Davlat xizmatchilari uchun davlat xizmatini samarali va toʻlaqonli oʻtashlari uchun turli kafolatlar belgilanadi. Ushbu kafolatlar davlat xizmatchilari uchun davlat xizmatini oʻtashda ma’lum qulayliklarni taqdim etish, davlat xizmatini oʻtash natijasida kelib chiqishi mumkin boʻlgan xavflarning oldini olish hamda davlat xizmatini oʻtash natijasida koʻrilgan zararni qoplab berish yoki davlat xizmatchilari va ularning oila a’zolariga turli imtiyozlarni berish shaklida boʻlishi mumkin.

Davlat xizmatini oʻtash bilan bogʻliq cheklovlar. Davlat xizmatini oʻtashda davlat xizmatchilariga ma’lum cheklovlar belgilanadi. Bu cheklovlar tegishli davlat xizmatlarining oʻziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda xodimlar faoliyatida xolislik va odillikni ta’minlash, shuningdek davlat va jamiyat manfaatlarini muhofaza qilish uchun joriy etiladi.

Davlat xizmatchisining javobgarligi. Davlat xizmatchisining qonunga xilof harakatlari (harakatsizligi), shuningdek xizmat majburiyatlarini lozim darajada bajarmaganligi qonunga muvofiq javobgarlikka sabab boʻladi.

Davlat xizmatchilarining javobgarligi quyidagi shakllarda amalga oshirilishi mumkin:

intizomiy javobgarlik;

ma’muriy javobgarlik;

moddiy javobgarlik;

jinoiy javobgarlik.

2.2. Davlat xizmatiga qabul qilishning huquqiy tartibga solinishi.

Davlat xizmatiga qabul qilish yuridik fakt hisoblanib jismoniy shaxsning davlat xizmatchisi huquqiy maqomini olishini anglatadi. Davlat xizmatiga qabul qilish bir tomondan davlat organlaridagi bo'sh o'rinlarni munosib nomzodlar bilan to'ldirishni anglatsa, ikkinchi tomondan esa fuqarolarning ish tanlash va ishga kirish huquqini ta'minlashga xizmat qiladi.

Davlat xizmatiga qabul qilish asosan quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

ishga qabul qilish orqali;

saylanish orqali;

tayinlash orqali;

aralash tartibda.

Ishga qabul qilish. Mehnatga oid qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mehnat shartnomasi tuzilishi munosabati bilan amalga oshiriladi. Bunda ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasiga binoan ish beruvchi xodimni ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqaradi. Davlat xizmatga qabul qilishning mazkur shaklida mehnat shartnomasi asosiy hujjat hisoblanadi. Mehnat shartnomasining tuzilishi yoki bekor bo'lishi, shuningdek o'zgarishi natijasida davlat organi tomonidan tegishli buyruq qabul qilinadi.

Saylanish orqali davlat xizmatiga qabul qilish. Saylash saylovchilar hamda boshqa vakolatli shaxslar tomonidan ovoz berish orqali amalga oshiriladi. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti, deputatlar, senatorlar, Oliy Majlisining Inson huquqlari bo'yicha vakilini va uning o'rinbosari, Qonunchilik palatasi Spikeri va uning o'rinbosarlarini, qo'mitalarning raislari va ularning o'rinbosarlari va boshqalar saylash orqali davlat xizmati lavozimini egallaydi.

Tayinlash orqali davlat xizmatiga qabul qilish. Tayinlash orqali ishga qabul qilishmehnat shartnomasidan tuzmasdan to'g'ridan-to'g'ri ishga qabul

qilish orqali amalga oshiriladi. Asosan huquqni muhofaza qiluvchi organlarda, sud organlarida davlat xizmati lavozimlarini tayinlash orqali egallaydilar.

Aralash tartibda davlat xizmatiga qabul qilish. Aralash tartibda davlat xizmatiga qabul qilishda biron shaxsni tegishli lavozimga tayinlash va ozod etish bir nechta subyektlar tomonidan amalga oshiriladi. Ushbu tartibda davlat xizmatiga qabul qilish tayinlash – saylash, tayinlash – tasdiqlash orqali, taqdim etish – tasdiqlash, taqdim etish – saylash orqali amalga oshiriladi. Bunday tartibda asosan konstitutsiyaviy huquq subyektlari, shu jumladan davlat xizmati lavozimlarining siyosiy guruhiga kiruvchi xizmatchilar davlat xizmatiga qabul qilinadi. Masalan, Oʻzbekiston Respublikasi Bosh prokurori, Hisob palatasi raisi, Davlat xavfsizlik xizmati raisi, Markaziy bank boshqaruvining raisi kabilar Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining taqdimiga binoan Oliy Majlis Senati tomonidan tayinlanadi va lavozimida ozod etiladi.

Davlat xizmatiga qabul qilishda qoʻyiladigan talablar. Davlat xizmatiga qabul qilishda qoʻyiladigan talablar shaxsning tegishli davlat xizmatidagi lavozimni egallashi va xizmat faoliyatini amalga oshirishi uchun zarur boʻlgan talablar majmuidan iborat.

Davlat xizmatiga qabul qilishda qoʻyiladigan talablar asosan quyidagilardan iborat boʻladi:

fuqaroligi boʻyicha;

yosh boʻyicha;

maʼlumotining darajasi va yoʻnalishi boʻyicha;

aniq kasbiy sifatlari boʻyicha (malaka talablari, til bilish darajasi, yutuqlari va sh.k.);

ish tajribasi boʻyicha;

sogʻligʻi va jismoniy fiziologik holati boʻyicha;

jismoniy tayyorgarlik darajasi boʻyicha;

muayyan tayyorgarlikdan oʻtish boʻyicha.

Davlat xizmatiga qabul qilishda qo'yiladigan cheklovlar. Umumiy asoslarga koʻra davlat xizmatiga qabul qilishda cheklovlar nazarda tutilmaydi, ammo qonunchilik hujjatlarida ayrim hollarda davlat xizmatiga qabul qilish bilan bogʻliq cheklovlar ham joriy etilishi mumkin. Jumladan, Oʻzbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida Oʻzbekiston Respublikasining fuqarolari davlat xizmatiga kirishda teng huquqqa ega ekanligi va shu bilan birga davlat xizmatini oʻtash bilan bogʻliq cheklovlar qonun bilan belgilanishi nazarda tutilgan[1].

Shunday qilib, davlat xizmatiga qabul qilishdagi cheklovlar shaxsning tegishli davlat xizmatidagi lavozimni egallashi va xizmat faoliyatini amalga oshirishiga monelik qiluvchi holatlar hisoblanadi.

Agarda xizmat oʻtash vaqtida bunday cheklovlar vujudga kelsa, davlat xizmatchisi lavozimidan ozod etiladi.

Davlat xizmatiga qabul qilishdagi cheklovlar asosan quyidagilardan iborat:

yoshga oid cheklovlar;

sudlanganlik holati shuningdek, korrupsiyaga oid jinoyatlarni sodir etishda sud tomonidan aybdor deb topilganligi boʻyicha;

sogʻligʻining holati boʻyicha;

muomalaga layoqatsiz yoki muomala layoqati cheklanganligi boʻyicha;

muayyan huquqdan mahrum qilish jazosini oʻtayotgan shaxslarga nisbatan belgilangan cheklovlar;

muqaddam salbiy sabablarga koʻra tegishli davlat xizmatidan boʻshatilgan shaxslar;

muayyan lavozimni ketma-ket egallashga nisbatan cheklovlar.

Yoshga oid cheklovlar. Davlat xizmatiga qabul qilishda yoshga oid talablarga mos kelmaslik natijasida kelib chiqadi. Bunda nomzodning muayyan yoshga toʻlmaganligi, ayrim hollarda esa muayyan yoshga toʻlganligi bilan

---

[1] Ўзбекистон Республикаси Конституцияси // https://lex.uz/docs/6445145.

bog‘liq bo‘lishi mumkin. Masalan, milliy gvardiyada xizmatda bo‘lishning cheklangan yoshi safdorlar va serjantlar tarkibi xodimlari uchun ellik yoshni, ofitserlar tarkibi uchun — ellik besh yoshni (generallar uchun — oltmish yoshni), ayollar uchun esa (mavjud maxsus unvonidan qat’i nazar) — ellik yoshni tashkil etadi.

Agarda davlat xizmatchisi belgilangan yoshga to‘lmagan bo‘lsa u davlat xizmatiga qabul qilinmaydi, shu bilan birga tegishli davlat xizmatida bo‘lishning yuqori yoshiga to‘lganda u davlat xizmatidan bo‘shatilishi mumkin.

Sudlanganlik holati bo‘yicha cheklovlar. Ayrim davlat xizmatlariga kirishda nomzodlarning sudlanganligi bilan bog‘liq cheklovlar joriy etiladi. Masalan, davlat fuqarolik xizmatiga og‘ir va o‘ta og‘ir jinoyatlarni sodir etganlik uchun sudlanganlik holati tugallanmagan yoki olib tashlanmagan shaxslar ishga qabul qilinishi mumkin emas. Shuningdek, korrupsiyaga oid jinoyatlarni sodir etishda sud tomonidan aybdor deb topilgan shaxslar sudlanganlik holati tugallanmagan yoki olib tashlanmaganligidan qat’i nazar davlat xizmatiga qabul qilinmaydi.

Sog‘lig‘ining holati bo‘yicha cheklovlar. Tibbiy xulosaga asosan sog‘lig‘ining holati davlat xizmati lavozimini egallash imkonini bermaydigan shaxslar davlat xizmatiga qabul qilinmaydi. Bunday cheklovlar tegishli lavozimning xususiyatlaridan kelib chiqqan holda belgilanadi. Agarda davlat xizmatini o‘tash jarayonida davlat xizmatchisining sog‘lig‘ining holati bo‘yicha cheklovlar vujudga keladigan bo‘lsa unda davlat xizmatchisi ushbu cheklov doirasiga tushmaydigan boshqa lavozimga o‘tkaziladi yoki davlat xizmatidan bo‘shatilishi mumkin.

Muomalaga layoqatsiz yoki muomala layoqati cheklanganligi bo‘yicha cheklovlar. Sud tomonidan muomalaga layoqatsiz shaxslar davlat xizmatiga qabul qilinmaydi. Shuningdek sud tomonidan muomala layoqati cheklangan deb shaxslarning ham davlat xizmatiga qabul qilinishiga nisbatan cheklovlar joriy etiladi. Agarda davlat xizmatini o‘tash jarayonida davlat xizmatchisi sud

tomonidan muomalaga layoqatsiz yoki muomala layoqati cheklangan deb topilgan shaxslar davlat xizmatidan boʻshatiladi.

Muayyan huquqdan mahrum qilish jazosini oʻtayotgan shaxslarga nisbatan belgilangan cheklovlar. Sud tomonidan shaxsga nisbatan muayyan huquqdan mahrum qilish jazosi tayinlanganda muayyan davlat xizmatlariga ishga kirishda cheklovlar belgilanishi mumkin. Bunda sud tayinlagan muddat davomida aybdorning korxonalar, muassasalar yoki tashkilotlarda u yoki bu mansabni egallashini yoxud u yoki bu faoliyat bilan shugʻullanishi taqiqlanadi. Bunda sud hukmida aynan qaysi mansabni egallash yoxud aynan qaysi u yoki bu faoliyat bilan shugʻullanish man etilganligi aniq koʻrsatiladi.

Agarda davlat xizmatini oʻtash jarayonida davlat xizmatchisiga nisbatan muayyan huquqdan mahrum qilish tarzidagi jazo tayinlansa va bu jazo uning davlat xizmatini oʻtashiga monelik qilsa unday hollarda davlat xizmatchisi davlat xizmatidan boʻshatiladi yoki tayinlangan jazo doirasiga tushmaydigan boshqa lavozimga oʻtkaziladi.

Muqaddam salbiy sabablarga koʻra tegishli davlat xizmatidan boʻshatilgan shaxslar. Muqaddam salbiy sabablarga koʻra tegishli davlat xizmatidan boʻshatilgan shaxslar maʼlum davlat xizmatlariga ishga qabul qilinmasliklari mumkin. Salbiy sabablarga koʻra davlat xizmatidan boʻshatilish deyilganda davlat xizmatchisining maʼlum davlat xizmatlaridan sodir etgan huquqbuzarligi, xizmat intizomini buzganligi, davlat xizmatining obroʻsiga salbiy taʼsir qilishi mumkin boʻlgan salbiy xatti-harakatlar sodir etganligi, tegishli axloq-odob qoidalariga yoki cheklovlarga amal qilmaganligi natijasida boʻshatilishi tushuniladi.

Muayyan lavozimni ketma-ket egallashga nisbatan cheklovlar. Davlat xizmatini oʻtashda ayrim lavozimlarni ketma-ket ikki marta egallashga nisbatan cheklovlar joriy etiladi. Bunday cheklovlar asosan siyosiy lavozimlarga nisbatan tatbiq etiladi. Masalan ayni bir shaxs surunkasiga ikki muddatdan ortiq Oʻzbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik

palatasining Spikeri, Oʻzbekiston Respublikasining Prezidenti, ayni bir viloyat, tuman, shahar xalq deputatlari Kengashining raisi, ayni bir viloyat, tuman, shaharning hokimi, Oʻzbekiston Respublikasi Markaziy saylov komissiyasining raisi, Oʻzbekiston Respublikasi Oliy sudining raisi, rais oʻrinbosari, Oʻzbekiston Respublikasi Sudyalar oliy kengashining raisi, rais oʻrinbosari, Oʻzbekiston Respublikasining Bosh prokurori boʻlishi mumkin emas.

Davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish. Davlat fuqarolik xizmati davlat xizmatining yirik tarmogʻi hisoblanadi. Fuqaro va davlat oʻrtasidagi davlat fuqarolik xizmatiga oid munosabatlar fuqaroning davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilinishi munosabati bilan boshlanadi.

Fuqaro davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilinar ekan, endilikda u davlat fuqarolik xizmatchisining maqomiga ega boʻladi.

Davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish maʼlum tartib-taomillardan iborat boʻlib odatda fuqarolar davlat fuqarolik xizmatiga tanlov asosida qabul qilinadi.

Biroq qonunchilikda nazarda tutilgan alohida hollarda fuqarolar davlat fuqarolik xizmatiga tanlovsiz ham qabul qilinishlari mumkin.

Odatda, davlat fuqarolik xizmatiga davlat tilini biladigan, davlat fuqarolik xizmati lavozimlarini egallash uchun tegishli malaka talablariga va boshqa talablarga javob beradigan Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolari qabul qilinadi.

Oʻzbekiston Respublikasi kambagʻallikni qisqartirish va bandlik vazirining 2023-yil 26-iyundagi “Ishga qabul qilish chogʻida tanlov oʻtkazish toʻgʻrisidagi namunaviy nizomni tasdiqlash haqida”gi 52-2023/B-son buyrugʻi bilan tasdiqlangan Ishga qabul qilish chogʻida tanlov oʻtkazish toʻgʻrisidagi namunaviy nizom mulkchilik shaklidan va idoraviy mansubligidan qatʼi nazar, tashkilotlarga ishga qabul qilish chogʻida tanlov oʻtkazish tartibini belgilaydi.

Harbiy xizmatga qabul qilish. Davlat xizmatini harbiy xizmat shaklida oʻtash Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolarining harbiy xizmatga qabul qilinishi munosabati bilan amalga oshiriladi.

Oʻzbekiston Respublikasida quyidagi harbiy xizmat turlari joriy etilgan:

muddatli harbiy xizmat;

safarbarlik chaqiruvi rezervidagi harbiy xizmat;

kontrakt bo‘yicha harbiy xizmat;

Qurolli Kuchlar safida harbiy xizmatni o‘tagan rezervchilar xizmati[1].

Bunda muddatli harbiy xizmat hamda safarbarlik chaqiruvi rezervidagi harbiy xizmat qoida tariqasida majburiy o‘taladi. Kontrakt bo‘yicha harbiy xizmat esa Qurolli Kuchlar safidagi haqiqiy harbiy xizmatga ixtiyoriy ravishda o‘taladi.

Muddatli harbiy xizmatga o‘n sakkiz yoshdan yigirma yetti yoshgacha bo‘lgan fuqarolar, shuningdek muqaddam haqiqiy harbiy xizmatni o‘tamagan ofitserlar chaqiriladi.

Fuqarolarni chaqirish, yig‘ish va ularni muddatli harbiy xizmatga jo‘natish va harbiy qismlarda qabul qilish tartibi O‘zbekiston Respublikasining qonunchiligi bilan belgilanadi.

Muddatli harbiy xizmatga chaqirilish muddatini kechiktirish yoki undan ozod etilish huquqiga ega bo‘lmagan chaqiriluvchilar O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarida tinchlik va urush davrida tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish to‘g‘risidagi nizomga muvofiq tibbiy ko‘rikdan o‘tadilar.

Chaqiriluvchining tibbiy ko‘rik natijalariga muvofiq Qoraqalpog‘iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar mudofaa ishlari boshqarmalari huzuridagi Rahbariyat kengashi muddatli harbiy xizmatga chaqirish to‘g‘risida qaror qabul qiladi[2].

Kontrakt bo‘yicha harbiy xizmatga quyidagi talablarga javob beradigan fuqarolar qabul qilinadi:

---

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 12 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳарбий хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги ПҚ–4447-сон қарори https://lex.uz/ru/docs/4513434.

[2] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 12 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳарбий хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги ПҚ–4447-сон қарори https://lex.uz/ru/docs/4513434.

oddiy askar va serjantlar tarkibi lavozimlariga — oʻttiz yoshgacha boʻlgan harbiy xizmatga majburlar va ayollar hamda muddatli harbiy xizmatni oʻtagan harbiy xizmatchilar;

oddiy askarlar va serjantlar tarkibi lavozimlariga — muqaddam kontrakt boʻyicha harbiy xizmatni oʻtagan oddiy askar va serjantlar tarkibidagi qirq yoshgacha boʻlgan harbiy xizmatga majburlar;

oddiy askar, serjant va ofitserlar tarkibi lavozimlariga — muddatli harbiy xizmatni yoki safarbarlik chaqiruvi rezervidagi xizmatni oʻtagan va oliy maʼlumotga ega oʻttiz yoshgacha boʻlgan harbiy xizmatga majburlar;

oliy harbiy taʼlim muassasalarining kursantlari lavozimlariga — oʻn yetti yoshdan yigirma uch yoshgacha boʻlgan, shu jumladan oʻqishga qabul qilingan yili oʻn yetti yoshga toʻladigan fuqarolar, shuningdek oʻn sakkiz yoshdan yigirma besh yoshgacha boʻlgan, shu jumladan oʻqishga qabul qilingan yili oʻn sakkiz yoshga toʻladigan, ofitserlar tarkibi harbiy unvonlariga ega boʻlmagan harbiy xizmatchilar va harbiy xizmatga majburlar, shuningdek yigirma olti yoshgacha boʻlgan va oliy harbiy taʼlim muassasalarida oʻqish istagini bildirgan Oʻzbekiston Respublikasi oliy taʼlim muassasalarining talabalari;

ofitserlar tarkibi lavozimlariga — qirq yoshgacha boʻlgan rezervdagi va zaxiradagi ofitserlar[1].

Muddatli harbiy xizmatga chaqirish tartibi. Muddatli harbiy xizmatga oʻn sakkiz yoshdan yigirma yetti yoshgacha boʻlgan fuqarolar, shuningdek muqaddam haqiqiy harbiy xizmatni oʻtamagan ofitserlar chaqiriladi.

Fuqarolarni chaqirish, yigʻish va ularni muddatli harbiy xizmatga joʻnatish va harbiy qismlarda qabul qilish tartibi Oʻzbekiston Respublikasining qonunchiligi bilan belgilanadi.

Kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga kirayotgan nomzodlarga qoʻyilgan talablar. Kontrakt boʻyicha harbiy xizmatchilar Qurolli Kuchlarning

---

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 12 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳарбий хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги ПҚ–4447-сон қарори https://lex.uz/ru/docs/4513434.

professional asosini tashkil etadi hamda qo‘shilma, harbiy qism va bo‘linmalarning jangovar shayligi va jangovar qobiliyatini belgilab beradi.

Kontrakt bo‘yicha harbiy xizmatga quyidagi talablarga javob beradigan fuqarolar qabul qilinadi:

a) oddiy askar va serjantlar tarkibi lavozimlariga — o‘ttiz yoshgacha bo‘lgan harbiy xizmatga majburlar va ayollar hamda muddatli harbiy xizmatni o‘tagan harbiy xizmatchilar;

b) oddiy askarlar va serjantlar tarkibi lavozimlariga — muqaddam kontrakt bo‘yicha harbiy xizmatni o‘tagan oddiy askar va serjantlar tarkibidagi qirq yoshgacha bo‘lgan harbiy xizmatga majburlar;

v) oddiy askar, serjant va ofitserlar tarkibi lavozimlariga — muddatli harbiy xizmatni yoki safarbarlik chaqiruvi rezervidagi xizmatni o‘tagan va oliy ma’lumotga ega o‘ttiz yoshgacha bo‘lgan harbiy xizmatga majburlar;

g) oliy harbiy ta’lim muassasalarining kursantlari lavozimlariga — o‘n yetti yoshdan yigirma uch yoshgacha bo‘lgan, shu jumladan o‘qishga qabul qilingan yili o‘n yetti yoshga to‘ladigan fuqarolar, shuningdek o‘n sakkiz yoshdan yigirma besh yoshgacha bo‘lgan, shu jumladan o‘qishga qabul qilingan yili o‘n sakkiz yoshga to‘ladigan, ofitserlar tarkibi harbiy unvonlariga ega bo‘lmagan harbiy xizmatchilar va harbiy xizmatga majburlar, shuningdek yigirma olti yoshgacha bo‘lgan va oliy harbiy ta’lim muassasalarida o‘qish istagini bildirgan O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim muassasalarining talabalari;

d) ofitserlar tarkibi lavozimlariga — qirq yoshgacha bo‘lgan rezervdagi va zaxiradagi ofitserlar.

Rezerv va zaxiradagi harbiy xizmatga majburlar orasidan kontrakt bo‘yicha harbiy xizmatga nomzodlarni ko‘rib chiqish tartibi. Kontrakt bo‘yicha harbiy xizmatga kirish istagini bildirgan fuqaro o‘zi yashab turgan joyidagi vazirlikning hududiy vakolatli organiga yoki unga bo‘ysunuvchi harbiy qismga ariza bilan murojaat qiladi.

Muqaddam kontrakt boʻyicha harbiy xizmatni oʻtagan fuqaro oʻz arizasida kontrakt boʻyicha harbiy xizmatdan boʻshaganligining sababi va holatlarini koʻrsatib oʻtadi. Bunda vazirlikning kadrlar organi tomonidan kontrakt boʻyicha haqiqiy harbiy xizmatdan boʻshash sabablariga aniqlik kiritilganidan soʻng nomzodga saralash tadbirlarida qatnashishga ruxsat berish haqida qaror qabul qilinadi.

Vazirlikning hududiy vakolatli organi yoki harbiy qism kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga kirish istagini bildirgan fuqarolarning arizalarini koʻrib chiqish uchun qabul qiladi.

Arizasi koʻrib chiqish uchun qabul qilingan fuqaro kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga kirish uchun nomzod hisoblanadi.

Vazirliklar boshqaruv organlarining rasmiy soʻrovnomasi (yozma koʻrsatmasi)ga binoan nomzodlarning zarur boʻlgan hujjatlari mudofaa ishlari organlari tomonidan vazirliklarning tegishli boʻlinmalariga yuboriladi.

Nomzodga oʻrganish va saralash oʻtkazilishining istalgan bosqichida kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga kirishga quyidagi holatlarda rad javobi beriladi:

a) Oʻzbekiston Respublikasi fuqaroligi boʻlmagan, shuningdek boshqa davlatning fuqaroligi mavjud boʻlganda;

b) kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga kirish imkonini beruvchi qonunda belgilangan yosh chegarasidan oʻtganda;

v) agarda erkak fuqaro harbiy xizmatga majbur boʻlmasa;

g) Oʻzbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq kontrakt tuzish huquqi boʻlmasa;

d) fuqaroga nisbatan jinoiy ish qoʻzgʻatilgan, tergovga qadar tekshiruv oʻtkazilayotgan, dastlabki tergov yoki surishtiruv olib borilayotgan, jinoiy ish sudda koʻrilayotgan boʻlsa (bu holatlarda nomzodni qayta koʻrib chiqish tergovga qadar tekshiruv yoki jinoiy ish boʻyicha yakuniy qaror qabul qilingandan soʻng amalga oshiriladi);

e) jazo chorasidan va amnistiya qoʻllanilganidan qatʼiy nazar sodir etgan jinoyati uchun ayblov hukmi mavjud boʻlsa;

j) agar fuqaro muqaddam kontrakt boʻyicha harbiy xizmatni oʻtagan va harbiy xizmatchining nomiga dogʻ tushiruvchi xatti-harakatni sodir etgani yoki xizmat vazifasiga noloyiq boʻlib qolganligi sababli boʻshatilgan boʻlsa;

z) vazirliklarning maxsus talablariga javob bermasa;

i) sogʻligʻining holatiga koʻra harbiy xizmatga yaroqsiz deb topilsa;

k) harbiy xizmatni oʻtash bilan bogʻliq boʻlgan cheklovlarga rioya etishni rad etganda yoki vazirlikning maxsus talablariga javob bermasa.

Muddatli harbiy xizmat harbiy xizmatchilari orasidan kontrakt boʻyicha xizmatga nomzodlarni koʻrib chiqish tartibi.

Kontrakt boʻyicha harbiy xizmatni oʻtash istagini bildirgan muddatli harbiy xizmat harbiy xizmatchisi muddatli harbiy xizmatning kalendar hisobi boʻyicha muddati tugashidan kamida uch oy oldin bevosita komandiri (boshligʻi) nomiga bildirgi bilan murojaat qiladi.

Harbiy qismlar kontrakt boʻyicha harbiy xizmatni oʻtash istagini bildirgan muddatli harbiy xizmat harbiy xizmatchilarining bildirgilarini koʻrib chiqish uchun qabul qiladilar.

Bildirgisi koʻrib chiqish uchun qabul qilingan muddatli harbiy xizmat harbiy xizmatchisi kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga kirish uchun nomzod deb hisoblanadi[1].

Muddatli harbiy xizmat harbiy xizmatchilari orasidan kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga kirish istagini bildirgan nomzodga oʻrganish va saralash oʻtkazilishining istalgan bosqichida kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga kirishga quyidagi holatlarda rad javobi beriladi:

a) nomzodga nisbatan jinoyat ishi qoʻzgʻatilgan, tergovga qadar tekshiruv oʻtkazilayotgan, dastlabki tergov yoki surishtiruv olib borilayotgan, jinoyat ishi

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 12 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳарбий хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги ПҚ–4447-сон қарори https://lex.uz/ru/docs/4513434.

sudda koʻrilayotgan boʻlsa, tergovga qadar tekshiruv yoki jinoyat ishi boʻyicha yakuniy qaror qabul qilinguncha qadar;

b) qoʻllangan jazo turidan, sudlanganlik holati tugatilganidan yoki olib tashlanganidan va oʻziga nisbatan amnistiya akti yoki afv etish qoʻllanganidan qatʼi nazar sodir etgan jinoyati uchun ilgari hukm qilingan boʻlsa;

v) harbiy xizmatchini keyingi saralash tadbirlariga taqdim etish maqsadga muvofiq emasligi haqida harbiy qism qoʻmondonligi tomonidan qaror qabul qilingan boʻlsa;

g) harbiy xizmatni oʻtash bilan bogʻliq boʻlgan cheklovlarga rioya etishni rad etganda yoki vazirlikning maxsus talablariga javob bermasa.

Harbiy qismning kadr organi qabul qilingan bildirgini belgilangan muddatda koʻrib chiqadi va nomzodlarni oʻrganish ishlarini tashkillashtiradi.

Harbiy xizmatchining keyingi saralash tadbirlarida qatnashishi maqsadga muvofiqligi toʻgʻrisidagi qaror harbiy qism qoʻmondonligi tomonidan bir oy muddatda qabul qilinadi.

Harbiy qismning kadr organi harbiy qism qoʻmondonligining qaroriga asosan muddatli harbiy xizmat harbiy xizmatchisiga oid materiallarini tegishli saralash komissiyalariga taqdim etadi.

Kontrakt boʻyicha harbiy xizmatga nomzodlarni harbiy-kasbiy saralash tartibi. Saralash quyidagi tadbirlarni oʻz ichiga oladi:

a) nomzodni dastlabki oʻrganish (hujjatlarni yigʻish va oʻrganish, suhbat);

v) psixologik oʻrganish (intellektual rivojlanganlik darajasi va psixoemotsional barqarorligi baholanadi);

g) jismoniy tayyorgarlik darajasini baholash;

d) nomzodning kasbiy nuqtayi nazardan muhim sifatlarini oʻrganish boʻyicha vazirlik tomonidan belgilanadigan sinov (tekshiruv)ning boshqa turlari[1].

---

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 12 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳарбий хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги ПҚ–4447-сон қарори https://lex.uz/ru/docs/4513434.

Huquqni muhofaza qiluvchi organlarga xizmatga qabul qilish. Huquqni muhofaza qiluvchi organlarga xizmatga qabul qilish ham alohida va maxsus talablar asosida amalga oshiriladi. Bu oʻrinda taʼkidlash lozimki, har bir huquqni muhofaza qiluvchi organlarda davlat xizmatiga qabul qilish boʻyicha maxsus talablar belgilanadi va bu organlarga ishga qabul qilish ana shu talablarga javob beradigan fuqarolar oʻrtasida tanlov asosida amalga oshiriladi. Shu bilan birga ayrim lavozimlarga tanlovsiz ishga qabul qilinishi mumkin.

Prokuratura organlariga xizmatga qabul qilishning umumiy talablari. Prokuratura organlarida prokurorlar, tergovchilar, surishtiruvchilar va ish oʻrganuvchilar lavozimiga oliy yuridik maʼlumotga ega, zarur kasbiy fazilatlari boʻlgan, zimmalariga yuklanadigan xizmat vazifalarini bajarishga sogʻligʻi imkon beradigan Oʻzbekiston Respublikasining fuqarolari tayinlanadi.

Shuningdek, alohida hollarda, prokuratura organlaridagi xizmatga iqtisodiyot, moliya, sotsiologiya, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasida va boshqa sohalarda oliy maʼlumotga, zarur bilim va tajribaga ega boʻlgan mutaxassislar qabul qilinishi mumkin[1].

Adliya organlari va muassasalariga xizmatga qabul qilishning umumiy talablari. Adliya organlari va muassasalariga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga boʻlgan munosabati, eʼtiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligidan qatʼi nazar, oʻzining kasbiy, ishchanlik, shaxsiy va axloqiy fazilatlari, maʼlumoti darajasi va sogʻligʻiga koʻra adliya organlari va muassasalariga yuklatilgan vazifalarni bajarishga qodir boʻlgan Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolari yoki Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining alohida qarorlari bilan oʻrnatilgan tartibda xorijiy davlatlarning fuqarolari va fuqaroligi boʻlmagan shaxslar ham qabul qilinadi[2].

Ichki ishlar organlariga xizmatga qabul qilish. Oʻn sakkizdan oʻttiz yoshgacha, shu jumladan oʻttiz yoshdagi, tegishli maʼlumotga ega boʻlgan,

---

[1] Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги қонуни // https://lex.uz/acts/106197.
[2] https://adliya.uz/uzb/inner-page/adliya-organ-va-muassasalariga-ishga-qabul-qilish-

oʻzining shaxsiy va ishchanlik sifatlari, sogʻligʻining holati va jismoniy tayyorgarligi boʻyicha ichki ishlar organi xodimining xizmat majburiyatlarini bajarishga qodir Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolari ichki ishlar organlaridagi xizmatga ixtiyoriy tartibda, tanlov asosida qabul qilinadi.

Zarur boʻlgan hollarda, ichki ishlar organlarining ayrim boʻlinmalari va tashkilotlariga xizmatda boʻlishning eng yuqori yoshiga toʻlgan paytida koʻp yillik xizmati uchun pensiya olish huquqiga ega boʻladigan oʻttiz yoshdan katta fuqarolar qabul qilinishi mumkin.

Ichki ishlar organlarining oʻttiz yoshdan katta fuqarolar qabul qilinadigan ayrim boʻlinmalari, tashkilotlari va lavozimlarining roʻyxati Oʻzbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri tomonidan belgilanadi[1].

Milliy gvardiyaga xizmatga qabul qilish. Milliy gvardiyaga harbiy xizmatga (xizmatga) tegishli ma’lumotga ega boʻlgan, sogʻligʻining holatiga va jismoniy tayyorgarligiga koʻra Milliy gvardiya harbiy xizmatchisining (xodimining) xizmat majburiyatlarini bajarishga qodir boʻlgan Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolari qabul qilinadi.

Harbiy xizmatga fuqarolar umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat toʻgʻrisidagi qonun hujjatlariga muvofiq qabul qilinadi.

Xizmatga oʻn sakkiz yoshdan oʻttiz yoshgacha boʻlgan va oʻttiz yoshdagi fuqarolar Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan tasdiqlanadigan Milliy gvardiya xodimlarining xizmatni oʻtash tartibi toʻgʻrisidagi nizomga muvofiq qabul qilinadi.

Milliy gvardiyaga harbiy xizmatga (xizmatga) qabul qilish tartibi Milliy gvardiya qoʻmondoni tomonidan belgilanadi.

Zarur boʻlgan hollarda, Milliy gvardiyaning ayrim boʻlinmalariga, Milliy gvardiya xodimlari lavozimiga oʻttiz yoshdan katta boʻlgan fuqarolar, agar ular

---

[1] Ўзбекистон Республикасининг “Ички ишлар органлари тўғрисида”ги қонуни // lex.uz/docs/3027843?ONDATE=14.03.2024.

xizmatda boʻlishning eng yuqori yoshiga toʻlgan paytida koʻp yillik xizmati uchun pensiya olish huquqiga ega boʻlsa, qabul qilinishi mumkin.

Milliy gvardiyaning oʻttiz yoshdan katta fuqarolar qabul qilinadigan ayrim boʻlinmalari va lavozimlarining roʻyxati Milliy gvardiya qoʻmondoni tomonidan belgilanadi[1].

Bojxona organlarida xizmatga qabul qilish. Bojxona organlaridagi xizmatga, oʻn yetti yoshdan kichik va oʻttiz yoshdan katta boʻlmagan, shu jumladan oʻttiz yoshda boʻlgan, tegishli darajadagi ma'lumotga ega boʻlgan, oʻzining shaxsiy va ishchanlik fazilatlariga, sogʻligʻining holati va jismoniy tayyorgarligiga koʻra bojxona organi xodimining xizmat majburiyatlarini bajarishga qodir boʻlgan Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolari ixtiyoriy asosda qabul qilinadi.

Erkaklar bojxona organlaridagi xizmatga muddatli harbiy xizmatni yoki safarbarlik chaqiruvi rezervidagi harbiy xizmatni yoxud oliy ta'lim tashkilotlarida harbiy tayyorgarlikni oʻtagan taqdirda qabul qilinadi.

Alohida hollarda, bojxona organlariga xizmatga yuqoridagi talablar inobatga olinmagan holda:

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni, qarori yoki farmoyishi, shuningdek roziligi yoki Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori yoxud Oʻzbekiston Respublikasi Davlat bojxona qoʻmitasi raisining buyrugʻi asosida — boshqa davlat organlarining va tashkilotlarining xodimlari;

Oʻzbekiston Respublikasi Davlat bojxona qoʻmitasi raisining buyrugʻi asosida — yoshi oʻttizdan oshgan, tor ixtisoslikdagi yuqori malakali mutaxassislar qabul qilinishi mumkin[2].

Davlat xizmatiga qabul qilishning alohida tartibi. Davlat xizmatiga qabul qilishda ayrim lavozimlar uchun alohida tartib qoidalar joriy etiladi. Bunday

---

[1] Ўзбекистон Республикасининг "Ўзбекистон Республикаси Миллий гвардияси тўғрисида"ги қонуни // https://lex.uz/docs/5128310.

[2] Ўзбекистон Республикасининг "Давлат божхона хизмати тўғрисида"ги қонуни https://lex.uz/docs/4000640.

tartib qoidalar asosan davlat xizmati lavozimlarining siyosiy guruhiga taalluqli davlat xizmatchilari lavozimlariga nisbatan joriy etiladi.

Fuqarolar (saylovchilar) tomonidan to‘g‘ridan to‘g‘ri saylash orqali davlat xizmatiga qabul qilish. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti, O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Jo‘qorig‘i Kengesi hamda xalq deputatlari kengashlarining deputatlari Fuqarolar (saylovchilar) tomonidan to‘g‘ridan to‘g‘ri saylash orqali tegishli lavozimlarni egallaydilar.

Aralash tartibda lavozimga tayinlash. Ayrim siyosiy lavozimlarni egallashda bir necha subyektlar tomonidan amalga oshiriladi. Bunday tartib hokimiyatlarning bo‘linish prinsipini ta’minlashga xizmat qiladi. Jumladan ular quyidagilar:

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining taqdimiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Bosh vazirligiga nomzod O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi tomonidan ko‘rib chiqiladi va ma’qullanadi;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining taqdimiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi a’zoligiga nomzodlar ko‘rib O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi tomonidan chiqiladi va ma’qullanadi;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining taqdimiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyaviy sudini, Oliy sudini, Sudyalar oliy kengashini, respublika korrupsiyaga qarshi kurashish organining rahbarini va respublika monopoliyaga qarshi organining rahbarini saylash;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining taqdimiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Senati tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokurori va O‘zbekiston Respublikasi Hisob palatasi raisi lavozimlariga nomzodlar ko‘rib chiqiladi hamda ma’qullanadi;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan taklif etilgan O‘zbekiston Respublikasi Davlat xavfsizlik xizmati raisi lavozimiga nomzod yuzasidan

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Senati bilan maslahatlashuvlar o‘tkaziladi;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining taqdimiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Senati tomonidan O‘zbekiston Respublikasining chet davlatlardagi va xalqaro tashkilotlar huzuridagi diplomatik hamda boshqa vakolatxonalari rahbarlarini tayinlanadi;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining taqdimiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Senati tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki boshqaruvining raisi tayinlanadi;

Konstitutsiyaviy sud O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining taqdimiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Senati tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Sudyalar oliy kengashi tavsiya etgan mutaxassislar orasidan, Qoraqalpog‘iston Respublikasining vakilini qo‘shgan holda saylanadi;

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Inson huquqlari bo‘yicha vakili (ombudsman) O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi va Senati tomonidan besh yil muddatga saylanadi. Bunda Ombudsman lavozimiga nomzod O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining palatalari ko‘rib chiqishi uchun O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan kiritiladi.

III. BOB. DAVLAT XIZMATININGHUQUQIY ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

3.1. Davlat xizmatining huquqiy asoslarini takomillashtirishning ustuvor yo‘nalishlari.

Tahlillar shuni ko‘rsatmoqdaki, davlat xizmatini huquqiy tartibga solishda yagona yondashuv mavjud emasligi, bu borada turli darajadagi normativ-huquqiy hujjatlarning qabul qilinishi, sohaning asosan qonunosti hujjatlari bilan tartibga solinishi davlat xizmati samaradorligining tushib ketishiga sabab bo‘lmoqda.

Olib borgan tadqiqotimiz jarayonida davlat xizmatining huquqiy asoslarini quyidagi yo‘nalishlar bo‘yicha takomillashtirish lozim deb hisoblaymiz:

Birinchidan, davlat xizmatini huquqiy tartibga solish bo‘yicha yagona qonunning mavjud emasligini normal holat sifatida qabul qilib bo‘lmaydi. “Normativ-huquqiy hujjatlar to‘g‘risida”gi qonunning 9-moddasida O‘zbekiston Respublikasining qonunlari eng muhim va barqaror ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishi nazarda tutilgan. Ammo huquqni qo‘llash amaliyoti tahlili barcha eng muhim va barqaror munosabatlar qonunlar bilan tartibga solinmaganligini ko‘rsatmoqda. Jumladan, davlat xizmati bilan bog‘liq munosabatlar hay aynan qonun bilan tartibga solinishi lozim. Lekin hali mamlakatimizda bunday qonun qabul qilingani yo‘q.

Bugungi kunda dunyoning ko‘plab mamlakatlarida davlat xizmatiga oid munosabatlarni tartibga soluvchi maxsus qonunlar qabul qilingan. Masalan, Albaniya, Angola, Andora, Belarus, Gvatemala, Misr, Ispaniya, Qozog‘iston, Xitoy, Litva, Moldova, Niderlandiya, Ozarbayjon, Paragvay, Peru, Salvador, Saudiya Arabistoni, Tojikiston, Turkmaniston, Turkiya, Chexiya, Shvetsiya, Ekvador, Janubiy Afrika Respublikasi va Yaponiyada “Davlat xizmati to‘g‘risida” gi, Gruziyada “Ommaviy xizmat to‘g‘risida”gi, Armaniston, Bolgariya, Boliviya,

Vengriya, Lyuksemburg, Shimoliy Makedoniya, Serbiya, Sloveniya, Norvegiya, Urugvay[1] va Xorvatiyada[2] "Davlat xizmatchilari toʻgʻrisida"gi, Ruminiyada "Davlat xizmatchilarining maqomi toʻgʻrisida"gi, Bosniya va Gertsegovineda "Bosniya va Gertsegovine muassasalarida davlat xizmati toʻgʻrisidagi, Germaniyada "Provinsiyalarda davlat xizmati toʻgʻrisida"gi, Efiopiyada "Federal davlat xizmatchilari toʻgʻrisida"gi, Daniya, Malta va Indoneziyada "Davlat boshqaruvi toʻgʻrisida"gi, Kolumbiyada "Boshqaruvdagi davlat sektori toʻgʻrisida"gi, Latviya, Finlyandiya va Rossiyada "Davlat fuqarolik xizmati toʻgʻrisida"gi, Qirgʻiz Respublikasida "Davlat fuqarolik xizmati va munitsipal xizmat toʻgʻrisida"gi qonunlar qabul qilingan. Yuqoridagilardan kelib chiqib, mamlakatimizda ham davlat xizmatiga oid alohida maxsus qonun qabul qilinishi lozim.

Ikkinchidan, bugungi kunda davlat xizmatiga qabul qilish turli qonunchilik hujjatlarida belgilangan. Albatta barcha davlat organlarida davlat xizmatiga qabul qilishning yagona tartibi va asoslarini joriy etishning imkon yoʻq va bu toʻgʻri emas. Ammo barcha davlat organlariga ishga qabul qilish boʻyicha umumiy talablar ham mavjud boʻlishi lozim. Davlatning kadrlar siyosatining asosiy mazmunida ham davlat xizmatiga qabul qilish tartib-taomillari boʻyicha yagona yondashuv boʻlishi talab etiladi.

Bizning fikrimizcha, barcha xizmatlariga ishga qabul qilishning umumiy va ustuvor jihatlarini belgilovchi normativ-huquqiy hujjat qabul qilinishi lozim. Bunda davlat xizmatiga qabul qilishning quyidagi oʻziga xosliklari hisobga olinishi kerak:

davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish;

harbiy xizmatga qabul qilish;

huquqni muhofaza qiluvchi organlarga qabul qilish;

davlat xizmatiga qabul qilishning alohida tartibi.

---

[1] https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17060-1998
[2] https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2005_07_92_1831.html

Uchinchidan, qonunchiligimizda davlat xizmatchilarini attestatsiyadan oʻtkazish tartibi va rotatsiya qilish masalalari yagona normativ-huquqiy hujjat bilan tartibga solinmagan.

Ma'lumki, davlat xizmatini oʻtashda attestatsiya (fr. attestation, lat. attestātio — guvohlik berish, tasdiqlash) davlat xizmatchisining bilimi, malakasi hamda koʻnikmasi rasman tasdiqlash va baholash maqsadida amalga oshiriladi.

Attestatsiya orqali davlat xizmatlari faoliyatiga kollegial baho beriladi va ana shu baho berish natijalariga koʻra davlat xizmatchilari yuqori lavozimga koʻtarilishi yoki quyi lavozimga tushirilishi, hatto davlat xizmatidan boʻshatilishi, shuningdek navbatdagi unvon va martaba darajalarini, malaka darajalari berilishi mumkin.

Davlat xizmatini oʻtash jarayonida davlat xizmatchilari doimiy ravishda oʻzlarining kasbiy sifatlarini oshirib borishlari yoki muayyan talab darajasida boʻlishlari, davlat xizmatini oʻtash bilan bogʻliq qonunchilik hujjatlari, ichki tartib-qoidalarga amal qilishlari talab etiladi.

Attestatsiyaga oid turli qonunchilik hujjatlari tahlili davlat xizmatida oʻtashda attestatsiya odatda quyidagi hollarda oʻtkazilishini koʻrsatmoqda:

davlat xizmatchilariga unvon va martaba darajalarini berishda;

davlat xizmatchilariga navbatdagi malaka darajasini berish yoki amaldagisini tasdiqlashda;

davlat xizmatchilarining oʻz lavozimiga qanchalik mosligini aniqlashda.

Bugungi kunda davlat xizmatida attestatsiyadan oʻtkazish asoslari va tartib davlat organlari va tashkilotlarining ichki idoraviy normativ-huquqiy hujjatlarida belgilangan boʻlib attestatsiya oʻtkazish asosan istalmagan xodimlarni qutilish hamda davlat xizmatchilariga bosim oʻtkazish vositasi sifatida xizmat qilmoqda.

Shu sababli barcha davlat organlari uchun attestatsiyaga oid yagona va rahbariy qoidalarni belgilovchi namunaviy nizom qabul qilinishi lozim.

Davlat xizmatini oʻtashda rotatsiya instituti alohida ahamiyatga ega boʻlib davlat xizmatchisining shaxsiy va kasbga oid sifatlarini rivojlantirish, faoliyatining samaradorligini oshirish, rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish hamda korrupsiyaviy xavf-xatarlarning oldini olish maqsadida amalga oshiriladi.

Davlat xizmatchisining rotatsiyasi uni egallab turgan davlat fuqarolik xizmati lavozimiga teng boʻlgan boshqa lavozimga oʻz roziligi bilan oʻtkazish orqali amalga oshiriladi.

Davlat xizmatida korrupsiyaga oid huquqbuzarliklarning oldini olish maqsadida majburiy ravishda rotatsiya qilinishi lozim boʻlgan davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining roʻyxati belgilanadi. Ushbu lavozimlarni egallab turgan fuqarolik xizmatchilarining rotatsiyasi ularning roziligisiz amalga oshiriladi.

Odatda rahbar lavozimlarini egallagan xodimlar faoliyatining samaradorligini oshirish, korrupsiya va vakolatlar suiisteʼmol qilinishining oldini olish, shaxsiy tarkib oʻrtasida sogʻlom muhitni taʼminlash maqsadida xodimlar amaliy ish tajribasini va kasbiy tayyorgarlik darajasini inobatga olgan holda teng lavozimga, jumladan boshqa tuman (shahar, viloyat) yoki tarkibiy tuzilmaga, qoida tariqasida, egallab turgan lavozimida besh yil ishlaganidan soʻng rotatsiya tartibida oʻtkazilishi mumkin.

Biroq bugungi kunda davlat xizmatchilarining rotatsiya qilinishi boʻyicha yagona hujjat mavjud emas va ushbu jarayonlar ham turli normativ-huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi davlat fuqarolik xizmatida rotatsiya qilish tartibi toʻgʻrisidagi nizom loyihasini jamoatchilik muhokamasi uchun eʼlon qilgan. Ammo ushbu hujjat hamon loyiha sifatida qolib ketmoqda. Shuningdek, faqat ayrim davlat fuqarolik xizmati lavozimlariga nisbatan qoʻllanadi.

Bizning fikrimizda davlat xizmatchilarining rotatsiyasiga oid masalalar ham yagona hujjat bilan tartibga solinishi zarur va unda quyidagilar nazarda tutilishi kerak:

rotatsiya qilishning umumiy qoidalari;

majburiy va ixtiyoriy hamda rejali tartibda rotatsiya qilish asoslari;

rotatsiya qilinmaydigan lavozimlar va muddatlar;

ichki rotatsiya;

tashqi rotatsiya;

rotatsiya qilingan xodimlar va ularning oila a'zolari uchun kafolatlar.

To'rtinchidan, ma'lumki, davlat xizmatchilari huquqiy maqomining ajralmas tarkibiy qismi ularning odob-axloq qoidalari bilan bog'liq hisoblanadi. Davlat xizmatchilarining odob-axloq qoidalari davlat xizmatchilari tomonidan rioya etilishi shart bo'lgan odob-axloq normalari majmuidan iborat bo'ladi.

Davlat xizmatchilarining odob-axloq qoidalari davlat xizmatchilariga nisbatan muayyan talablar va cheklovlarni belgilashi bilan birga ayni paytda davlat organining jamiyat va fuqarolar oldidagi nufuzi hamda mas'uliyatini oshirish uchun ham xizmat qiladi.

Konstitutsiyaning 2-moddasida davlat xalq irodasini ifoda etib, uning manfaatlariga xizmat qilishi hamda davlat organlari va mansabdor shaxslar jamiyat va fuqarolar oldida mas'ul ekanligi belgilab qo'yilgan. Mazkur normaning amalga oshirilishi bevosita davlat xizmatchilarining axloq-odob qoidalariga bog'liq hisoblanadi.

Davlat xizmatchilarining odob-axloq qoidalari keng qamrovli bo'lib, faqatgina mehnatga oid munosabatlar doirasi bilan cheklanib qolmaydi. Balki, davlat xizmatchilarining ma'naviy-axloqiy sifatlari hamda xizmatdan tashqari xulq-atvori bilan ham bog'liq hisoblanadi.

Davlat xizmatchilarining odob-axloq qoidalarining shaxs uchun ahamiyati davlat xizmatchilari fuqarolar bilan o'zaro munosabatlarda yuksak ehtirom ko'rsatish, ular bilan muloqotda xushmuomala, kamtar va bosiq bo'lish,

ijtimoiy kelib chiqishi, iqtisodiy ahvoli va boshqa omillardan qat’i nazar, hech bir shaxs, guruh yoki tashkilotning kamsitilishi yoki afzal koʻrilishiga yoʻl qoʻymaslik, fuqarolarning murojaatlarini toʻliq, xolisona va oʻz vaqtida qonuniy koʻrib chiqish, inson huquq va erkinlariga rioya etishda namoyon boʻladi.

Davlat xizmatchilarining odob-axloq qoidalarining jamiyat uchun ahamiyati jamiyatning umumiy manfaatlarini hurmat qilish, xalqning urf-odat va an’analarini hurmat qilish, turli etnik, ijtimoiy guruh hamda konfessiyalarning madaniy va boshqa xususiyatlarini inobatga olish, ijtimoiy barqarorlik, millatlar va dinlararo hamjihatlikka koʻmaklashishda oʻz ifodasini topadi.

Davlat xizmatchilarining odob-axloq qoidalarining davlat uchun ahamiyati davlat funksiyalarining ta’minlash, davlat organlari faoliyatining barqaror hamda samarali faoliyat yuritishiga erishida bilinadi.

Bugungi kunda davlat xizmatchilarining odob-axloq qoidalari turli qonunosti hujjatlari bilan belgilangan. Masalan, Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 14-oktyabrdagi 595-sonli “Davlat fuqarolik xizmatchilari tomonidan odob-axloq qoidalariga rioya etilishini ta’minlash boʻyicha qoʻshimcha chora-tadbirlar toʻgʻrisida”gi qarori bilan davlat fuqarolik xizmatchilari odob-axloqining namunaviy qoidalari belgilangan. Ammo hozirga kunda davlat boshqaruvi organlari va mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari xodimlarining yagona odob-axloq namunaviy qoidalari mavjud emas.

Ayrim xorijiy mamlakatlar tajribasiga nazar tashlaydigan boʻlsak davlat xizmatchilarining odob-axloqiga oid yagona talablar maxsus hujjatlarda belgilab qoʻyilgan. Xususan, bugungi kunda Argentinada “Davlat xizmatlarida etika kodeksi”, Belgiyada Federal davlat xizmatchilarining etika kodeksi, Bolgariyada “Davlat xizmatchilari toʻgʻrisida”gi qonun, Braziliyada Federal ijroiya hokimiyatining yuqori lavozimlaridagi shaxslar uchun axloq kodeksi, Buyuk Britaniyada Vazirlar kodeksi hamda Davlat xizmatini boshqarish kodeksi, Daniyada Xulq-atvor kodeksi, Markaziy hukumat amaldorlarining

yettita asosiy majburiyatlari, Janubiy Koreyada Davlat mansabdor shaxslarining odob-axloq kodeksi, Islandiyada Davlat mansabdor shaxslarining odob-axloq kodeksi, Isroilda Fuqarolik xizmati kodeksi, Italiyada Prezidentining 2013-yil 16-apreldagi 62-son qarori bilan tasdiqlangan “Davlat fuqarolik xizmatchilarining xulq-atvor kodeksi to‘g‘risidagi qoidalar”, Kolumbiyada 2002-yil 5-fevraldagi 734-sonli “Yagona intizomiy kodeksi”, Qatarda Davlat xizmatchilarining xul-atvor va vijdon kodeksi, Qozog‘istonda Prezidentning 2015-yil 29-dekabrdagi 153-sonli “Qozog‘iston Respublikasida davlat xizmatchilarining etika normalari va xulq-atvor qoidalarini yanada rivojlantirish to‘g‘risida”gi qarori, Lyuksemburgda Deputatlarning moliyaviy manfaatlar va manfaatlar to‘qnashuvi bo‘yicha xulq-atvor kodeksi, Maltada 2019-yil 1-martda qabul qilingan “Davlat boshqaruvi to‘g‘risida”gi qonun, hamda Ro‘yxat bilan tasdiqlangan tashkilotlarda vijdonli xulq-atvor kodeksi, Meksikada Davlat mansabdor shaxslarining odob-axloq kodeksini, davlat funksiyalarini bajarishda halollik qoidalarini va mansabdor shaxslarning halolligini ta’minlash va ularning axloqiy xulq-atvorini rag‘batlantirish bo‘yicha umumiy ko‘rsatmalarni etika va manfaatlar to‘qnashuvi komissiyalari tomonidan ishlab chiqishdan iborat bo‘lgan kelishuv, Moldavada 2008-yil 22-fevraldagi “Davlat xizmatchilari uchun xizmat xulq-atvor kodeksi”, Niderlandiyada Davlat sektorida xulq-atvor kodeksi, Ozarbayjonda 2007-yil 31-maydagi 352-IIIQ-sonli “Davlat xizmatchilarining xulq-atvor etikasi qoidalari to‘g‘risida”gi qonun, Peruda 2002-yil 12-avgustda qabul qilingan 27815-sonli “Davlat xizmatchilarining etika kodeksi to‘g‘risida”gi qonun, Slovakiyada prezidentning 2019-yil 21-noyabrdagi 400/2019-sonli “Davlat xizmatchilarining etika kodeksi to‘g‘risida”gi qarori, Tailandda Korrupsiyaga qarshi kurashish bo‘yicha milliy komissiyaning 2012-yil 16-martdagi “Tadbirkorlik faoliyati doirasida davlat xizmati bilan bog‘liq taqiqlar to‘g‘risida”gi qarori hamda 2020-yil 13-martdagi “Davlat xizmatchilari tomonidan davlat xizmatining odob-axloq kodeksiga muvofiq mol-mulk va

boshqa imtiyozlar olish qoidalari toʻgʻrisida”gi qarori, hamda Davlat xizmatida etika kodeksi, Tojikistonda Prezidentning 2015-yil 3-dekabrdagi 591-sonli “Tojikiston Respublikasida davlat xizmatchilarining etika kodeksi toʻgʻrisida”gi qarori, Turkiyada 2004-yil 25-maydagi 5176-sonli “Davlat xizmatida odob-axloq boʻyicha kengashni tashkil etish toʻgʻrisida”gi qonun amal qilmoqda.

3.2. Davlat xizmati sohasida korrupsiyaga qarshi kurashishning huquqiy asoslarini takomillashtirish.

Bugungi kunda mamlakatimizda korrupsiyaga qarshi kurashish boʻyicha olib borilayotgan islohotlarning asosiy ustuvor yoʻnalishlaridan biri shubhasiz davlat xizmati sohasida korrupsiyaga qarshi kurashish hisoblanadi.

Afsuski milliy qonunchiligimizda davlat xizmatini oʻtash jarayonida korrupsiyaga qarshi kurashishning huquqiy asoslari yetarli darajada takomillashmagan. Xorijiy mamlakatlar tajribasi hamda yurtimizda olib borilayotgan islohotlarning mantigʻidan kelib chiqqan holda bu borada quyidagilar taklif etiladi:

Birinchidan, korrupsiyaga qarshi kurashishning muhim choralaridan biri intizomiy javobgarlikning ham ma’muriy huquq bilan bogʻliqligi. Milliy huquqshunosligimizda eng kam oʻrganilgan masalalardan biri intizomiy javobgarlik hisoblanadi. Yevropa mamlakatlarida korrupsiyaga qarshi kurashishda intizomiy javobgarlik eng muhim choralarda biri sifatida belgilangan.

A.V. Kurakin korrupsiyaning oldini olish va uni toʻxtatish vositasi sifatida intizomiy ish yurituvni takomillashtirish lozimligi, bunda intizomiy huquqbuzarlik toʻgʻrisidagi ishni qoʻzgʻatish vaqtini, intizomiy ish yuritishning vazifalarini, intizomiy huquqbuzarlik toʻgʻrisidagi ishni yuritishdan tashqari holatlarni, javobgarlikni yengillashtiruvchi va ogʻirlashtiruvchi hamda boshqa holatlarni aniqlash, ushbu ish yurituvida qatnashchilarning holatini, intizomiy huquqbuzarlik holatida aniqlashtiriladigan holatlarni, intizomiy huquqbuzarlik

holatida ish yuritishni ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish tartibini, intizomiy huquqbuzarlik va intizomiy jazo choralarini qo'llash bo'yicha ish yuritishni ta'minlashni, qarorni ijro etish tartibini belgilashni, shuningdek, tegishli asoslar mavjud bo'lganda, intizomiy jazoni erta olib tashlashning ma'muriy-protsessual mexanizmini batafsilroq aniqlashtirish maqsadga muvofiq degan fikrni bildiradi[1]. Biz ham ushbu muallifning fikriga to'la qo'shilamiz. Intizomiy javobgarlik komplaens nazorat tizimini xodimlarning xulq-atvoriga nisbatan ham korrupsiyaga qarshi kurashishga oid talablarning bajarilishini ta'minlashning asosiy vositasi sifatida xizmat qiladi. Jumladan Korporativ etika kodeksi (Code of Ethics), Sovg'alar olish va berish siyosati (Gift policy), Huquqbuzarlik to'g'risida xabar berish siyosati (Whistleblowing policy), Poraxo'rlik va korrupsiya siyosati (Whistleblowing policy), Jinoiy daromadlarni legallashtirish va terrorizmni moliyalashtirishga qarshi kurashish siyosati (Fight against Money Laundering and Terrorist Financing), Ma'lumotlarning xavfsizligi siyosati, Manfaatlar to'qnashuvi siyosati ("Xitoy devorlari" siyosati "Chinese Walls") kabi korrupsiyaga qarshi kurashish siyosatini ifodalovchi ichki me'yoriy hujjatlardagi talablarga amal qilmaganlik uchun xodimga intizomiy javobgarlik qo'llanilishi talab etiladi.

Ikkinchidan, davlat xizmatchilari xizmatdan tashqari vaqtdagi xulq-atvori umumiy odob-axloq qoidalariga mos bo'lishlari kerakligi belgilangan. Biroq rivojlangan davlatlar tajribasiga nazar tashlaydigan bo'lsak xodimlarning, ayniqsa mas'ul lavozimdagi xodimlarning xizmatdan tashqari xulq-atvoriga nisbatan korrupsiyaga qarshi talablarni nazarda tutuvchi qat'iy cheklovlar belgilangan.

Shu bilan birga xodimlar o'zlarini korrupsiyaga oid shubhali holatlardan tiyishlari lozim. Ko'plab davlatda ishonch yo'qolishi sababli davlat xizmatidan bo'shatish amaliyoti mavjud. Xususan, A.Yu. Vatel davlat xizmatchisining

---

1 Kurakin A.V. Administrativno-pravovыe sredstva preduprejdeniya i presecheniya korrupsii v sisteme gosudarstvennoy slujbы Rossiyskoy Federatsii: Avtoref. dis. … kand. yurid. nauk. – Lyubersы, 2008. – s. 11.

yollovchining (ish beruvchining), prokuratura yoki boshqa davlat organlarining vakiliga u bilan har qanday shaxslar uni korrupsiyaga oid huquqbuzarliklarni sodir etishga undash maqsadida murojaat qilgan barcha holatlar to‘g‘risida xabar berish majburiyatini bajarmaganligini ishonchni yo‘qotish sifatida baholash va uning javobgarlikni kuchaytirish zarur deb ta’kidlaydi[1].

Rahbar va bo‘ysunuvchi, xodim va fuqaro, xodim va xodim o‘rtasidagi munosabatlarning aniq talablari, bu boradagi cheklovlar qat’iy belgilanishi zarur. Bundan tashqari, davlat xizmatchisining manfaatlar to‘qnashuvini oldini olish va hal qilishning tashkiliy-huquqiy asoslarini yaratish, ularga rioya etilishi ustidan monitoring va nazorat o‘tkazilishini ta’minlash, davlat xizmatchisining daromadlari va mol-mulkini deklaratsiyalash tizimini joriy etish, davlat xizmatchisi tomonidan sovg‘alar olish va berish tartibini belgilashda xalqaro standartlar asosida aniq talab hamda cheklovlar joriy etilishi lozim.

Uchinchidan, tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanishi man etilgan xodimlarning bevosita yoki bilvosita ushbu faoliyat bilan shug‘ullanish holatlari yuqoriligicha qolmoqda. Surxondaryo, Qashqadaryo, Navoiy, Buxoro, Samarqand, Jizzax, Sirdaryo, Xorazm, Namangan, Farg‘ona va Andijon viloyatlarida davlat xizmatchilari tomonidan tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanib kelinayotganligi holatlari aniqlangan. Ushbu viloyatlarda jami 1 625 nafar davlat xizmatchilari (155 nafari hokim va hokim o‘rinbosarlari, 161 nafari bank boshqaruvchisi va ularning o‘rinbosarlari, 1309 nafari hokim yordamchilari) davlat xizmati bilan birga (rahbar yoki ta’sischi sifatida) tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanib kelayotganligi aniqlandi. Shu sababli davlat xizmatchilarining tadbirkorlik faoliyati bilan bevosita yoki bilvosita shug‘ullanishini huquqiy jihatdan aniq tartibga solish talab etiladi.

---

[1] Vatel A.Yu. Administrativno-pravovoye regulirovaniye antikorrupsinnых standartov slujebnogo povedeniya gosudarstvennых grajdanskix slujaщ: Dis. … kand. yurid. nauk. – Moskva, 2013. – st. 9.

To'rtinchidan, xorijiy mamlakatlarda korrupsiyaga qarshi kurashishda davlat xizmatchilarining xizmat faoliyati bilan bog'liq etika va xulq-atvor talablariga alohida e'tibor berildi. Bunda xodimning davlat fuqarolik xizmat va xizmatdan tashqari vaqtlardagi odob-axloqiga nisbatan korrupsiyaga qarshi talablar aniq va qat'iy talablar belgilanadi.

Bizning mamlakatimizda hamda davlat xizmatchilarining korrupsiyaga qarshi xulq-atvor qoidalarini qat'iy va aniq tarzda belgilab qo'yish lozim.

Beshinchidan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 31-dekabrdagi "Korrupsiyaga oid huquqbuzarlik haqida xabar bergan yoki korrupsiyaga qarshi kurashishga boshqa tarzda ko'maklashgan shaxslarni rag'batlantirish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi 829-son qaroriga ko'ra korrupsiyaga oid huquqbuzarlik haqida xabar bergan yoki korrupsiyaga qarshi kurashishga boshqa tarzda ko'maklashgan shaxslarni rag'batlantirish tartibi tasdiqlangan [1] . Ushbu hujjatda "korrupsiyaga oid huquqbuzarlik haqida xabar bergan yoki korrupsiyaga qarshi kurashishga boshqa tarzda ko'maklashgan shaxslar, ularning oila a'zolari va yaqin qarindoshlarini himoya qilish qonunchilik hujjatlariga muvofiq amalga oshiriladi" deyilgan[2].

Ayrim davlatlarda korrupsiya to'g'risida xabar bergan shaxslarni himoya qilish maxsus qonun bilan tartibga solingan. Xususan, Qirg'iz Respublikasida "Korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar to'g'risida xabar bergan shaxslarni himoya qilish to'g'risida" maxsus qonun qabul qilingan.

Unga ko'ra korrupsiya to'g'risida xabar bergan shaxslarning xavfsizligini ta'minlashning aniq choralari belgilangan: shaxsiy himoya, uy-joy va mulk

---

[1] O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 31-dekabrdagi "Korrupsiyaga oid huquqbuzarlik haqida xabar bergan yoki korrupsiyaga qarshi kurashishga boshqa tarzda ko'maklashgan shaxslarni rag'batlantirish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi 829-son qarori // https://lex.uz/docs/5193571.

[2] O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 31-dekabrdagi "Korrupsiyaga oid huquqbuzarlik haqida xabar bergan yoki korrupsiyaga qarshi kurashishga boshqa tarzda ko'maklashgan shaxslarni rag'batlantirish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi 829-son qarori // https://lex.uz/docs/5193571.

himoyasi; maxsus shaxsiy himoya vositalarini, shuningdek xavf haqida xabar berish bo‘yicha ogohlantirish vositalarini berish; himoyalangan shaxs haqidagi ma’lumotlarni maxfiylashtirish; boshqa yashash joyiga joylashtirish; shaxsiy hujjatlarni (shaxsiy ma’lumotlarga o‘zgartirishlar kiritish bilan) almashtirish (agar zarar bo‘lsa ushbu chora himoya ostidagi shaxsning yaqin qarindoshlariga nisbatan ham qo‘llaniladi); tashqi ko‘rinishini o‘zgartirish; sudda nutq so‘zlayotganda ularning tashqi qiyofasini niqoblash yoki qo‘shimcha vizual izolyatsiya qilish, shuningdek sud tergovi davomida shaxsiy va boshqa ma’lumotlarni oshkor qilmaslik; ish (xizmat) yoki o‘qish joyini o‘zgartirish; xavfsiz joyga vaqtincha joylashtirish; qamoqda saqlanayotgan yoki axloq tuzatish muassasalarida saqlanayotgan shaxsga nisbatan qo‘shimcha xavfsizlik choralarini qo‘llash, shu jumladan bir qamoqda saqlash joyidan boshqasiga o‘tkazish yoki jazoni o‘tash[1]. Litva, Malta, Portugaliya, Hindiston, Chili va Yaponiya kabi davlatlarda ham korrupsiya to‘g‘risida xabar bergan shaxslarni himoya qilishga oid maxsus qonunlar qabul qilingan.

Xalqaro amaliyotda hamda boshqa xorijiy mamlakatlar tajribasida ham korrupsiya to‘g‘risida xabar bergan shaxslarni va ularning oila a’zolarini himoya qilish, ularning xavfsizligini ta’minlash yuzasidan keng ko‘lamli choralar belgilangan. Xususan, korrupsiya to‘g‘risida axborot berishni osonlashtirish, axborot bergan shaxsning xavfsizligini ta’minlash uchun samarali choralar ko‘rish kabilarga alohida e’tibor beriladi[2].

Korrupsiya to‘g‘risida xabar berish amaliyoti yuzasidan AQSH va Yevropa mamlakatlarida o‘ziga xos tajriba to‘plangan va ushbu amaliyot bugungi kunda xalqaro standart darajasigacha shakllangan [3]. Xususan, whistleblowerlar faoliyati yo‘lga qo‘yilgan. Whistleblower ingliz tilidan o‘zbek tiliga so‘zma-so‘z

---

[1] Zakon Кыrgызzskoy Respubliki ot 28-yanvarya 2019 goda № 19 O zaщite lis, soobщivshix o korrupsionnыx pravonarusheniyax // http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111829.

[2] Resource Guide on Good Practices in the Protection of Reporting Persons // https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741_Person_Guide_eBook.pdf

[3] WHISTLEBLOWING // https://www.transparency.org/en/our-priorities/whistleblowing.

tarjima qilinganda “hushtak chaluvchi” degan ma’noni anglatadi. Whistleblowerlar chaqimchi sifatida tushunilmaydi. Ular ijtimoiy faol shaxslar sifatida korrupsiya holatlari to‘g‘risida jamoatchilik hamda vakolatli subyektlarga xabar beradi. Ular ochiq va oshkora hamda beg‘araz faoliyat olib borishadi. Whistleblowerlar korrupsiya va boshqa qonunbuzarliklarni aniqlash va oldini olishning eng samarali usullaridan biridir. Whistleblowerning ma’lumotlari qonunbuzarlik va firibgarlikni fosh qiladi, millionlab davlat mablag‘larini tejashga yordam bergan, sog‘liq va atrof-muhit uchun ofatlarning oldini oladi. Whistleblowerning jamoat manfaatlarini himoya qilishdagi muhim roli ular ochgan janjallar, masalan, sanoat miqyosidagi soliqlardan qochish (LuxLeaks and Panama Papers) va pul yuvish (Danske Bank scandal) bilan bog‘liq holatni isbotlashda qayta-qayta isbotlangan[1]. Buyuk Britaniyada esa 2017-yil aprelda Milliy infratuzilmani muhofaza qilish markazi tomonidan tashkilotlar va ularning xodimlariga mansabdor shaxslar faoliyati davomida aniqlangan qonunbuzarliklar va suiiste’molliklar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni oshkor etish muhimligini yetkazish maqsadida “It’s ok to say” dasturi ishga tushirildi[2]. Ushbu dastur korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar to‘g‘risida keng jamoatchilikka xabar berish tizimini rivojlantirishga qaratilgan.

Bizning fikrimizcha, korrupsiya to‘g‘risida xabar bergan shaxslarni va ularning yaqinlarini himoya qilishning aniq tashkiliy va huquqiy mexanizmlarini ishlab chiqish va joriy etish lozim.

Oltinchidan, Ko‘plab davlatlarda davlat boshqaruvida korrupsiyaga qarshi kurashishda ochiqlik va oshkoralikning ta’minlanishiga alohida e’tibor qaratiladi. Bu borada alohida qonunlar va dasturlar joriy etilganligining guvohi bo‘lish mumkin.

---

[1] O‘sha manba.

[2] https://www.gov.uk/government/publications/uk-anti-corruption-strategy-2017-to-2022.

Avstraliyada “Jamoat manfaatlariga oid axborotlarning ochiqligi to‘g‘risida”gi qonun (Public Interest Disclosure Act)[1], Buyuk Britaniyada “Jamoat manfaatiga oid axborotlarni oshkor qilish to‘g‘risida”gi (“The Public Interest Disclosure Act”[2], Indoneziya “Jamoat manfaatlariga oid axborotlarni oshkor qilish to‘g‘risida”gi (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik)[3], Urugvayda “Davlat xizmatchilari faoliyatida ochiqlik va mas’ullik to‘g‘risida”gi (Ley 17.060 de 1998 Dictanse normas referidas al uso indebido del poder público (Corrupción))[4], Fransiyada “Ommaviy hayot ochiqligi to‘g‘risida”gi (Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique)[5] qonunlar qabul qilingan. Jamoatchilik ahamiyatli bo‘lgan axborotlarni oshkor qilish orqali davlat boshqaruvida korrupsiyaga qarshi kurashishda samarali natijalarga erishish mumkin.

Manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish. Xorijiy mamlakatlarda davlat boshqaruvida korrupsiyaga qarshi kurashishning eng muhim choralaridan biri manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish hisoblanadi. Bu borada ko‘plab davlatlarda maxsus qonunlar AQSHda “Poraxo‘rlik va manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi qonun[6], Albaniyada “Davlat funksiyalarini bajarishda manfaatlar

---

[1] Public Interest Disclosure Act 2013 // https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00428.

[2] The Public Interest Disclosure Act // https://www.gov.uk/government/publications/guidance-for-auditors-and-independent-examiners-of-charities/the-public-interest-disclosure-act--2.

[3] Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik // https://www.kpk.go.id/images/pdf/uu%20pip/UU_No_14_Tahun_2008.pdf.

[4] Ley 17.060 de 1998 Dictanse normas referidas al uso indebido del poder público (Corrupción) // https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17060-1998.

[5] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528 // Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

[6] CHAPTER 11—BRIBERY, GRAFT, AND CONFLICTS OF INTEREST // https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title18/part1/chapter11&edition=prelim

toʻqnashuvining oldini olish toʻgʻrisda"gi qonun[1], Belgiyada "Federal davlat xizmatida manfaatlar toʻqnashuvini boshqarish boʻyicha rahbariy koʻrsatmalar", "Davlat xaridlaridagi manfaatlar toʻqnashuvini boshqarish toʻgʻrisida: aylanuvchi eshiklar toʻgʻrisida"gi serkulyar[2], Bosniya va Gersegovina "Bosniya va Gersegovina hokimiyat organlarida manfaatlar toʻqnashuvi toʻgʻrisida"gi qonun[3], Braziliyada "Federal ijroiya organlarida lavozimlarni egallash yoki ishlashda manfaatlar toʻqnashuvini tartibga solish va keyinchalik lavozimlarni egallash yoki ishlashni cheklash toʻgʻrisida"gi qonun[4], "Federal davlat boshqaruvi organlarining davlat xizmatchilari tomonidan mol-mulk toʻgʻrisidagi deklaratsiyalarni va manfaatlar toʻqnashuviga olib kelishi mumkin boʻlgan holatlar toʻgʻrisidagi deklaratsiyalarni taqdim etish va tahlil qilish toʻgʻrisida"gi qaror[5], Gruziyada "Davlat muassasalarida manfaatlarning mos kelmasligi va korrupsiya toʻgʻrisida"gi qonun[6], Italiyada "Manfaatlar toʻqnashuvini hal qilish qoidalari"[7],

---

[1] PËR PARANDALIMIN E KONFLIKTIT TË INTERESAVE NË USHTRIMIN E FUNKSIONEVE PUBLIKE // https://qbz.gov.al/eli/ligj/2005/04/07/9367

[2] FEDERALE OVERHEIDSDIENST KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUDGET EN BEHEERSCONTROLE. 5 MEI 2014. — Omzendbrief — Overheidsopdrachten Belangenvermenging — Draaideurconstructie ('revolving doors') // https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=14-05-20&numac=2014021062

[3] ZAKON O SUKOBU INTERESA U INSTITUCIJAMA VLASTI BOSNE I HERCEGOVINE // file:///C:/Users/Professional/Downloads/Zakon%20o%20sukobu%20interesa%20u%20institucijama%20vlasti%20Bosne%20i%20Hercegovine%20-%20pre%C4%8Di%C5%A1%C4%87eni%20tekst%20B.pdf

[4] A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: // http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12813.htm

[5] DECRETO Nº 10.571, DE 9 DE DEZEMBRO DE 2020 // http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10571.htm

[6] საქართველოსკანონიკორუფციისწინააღმდეგბრძოლისშესახებhttps://matsne.gov.ge/ka/document/view/33550?publication=82

[7] Norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi. // https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2004;215

Qirg‘iz Respublikasida “Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi qonun[1] qabul qilinganligini ko‘rish mumkin.

Paragvayda 2023-yil 9-iyunda qabul qilingan “Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi qonunga ko‘ra, manfaatlar to‘qnashuvini oshkor qilmagan mansabdor shaxslar jiddiy intizomiy jazoga tortiladi (masalan, bir yil muddatga lavozimida ko‘tarilish huquqini to‘xtatib turish, 30 kungacha maoshsiz egallab turgan lavozimidan chetlashtirish, ikki yildan besh yilgacha davlat tashkilotlarida ishlash huquqidan mahrum qilish yoki ishdan bo‘shatish).

Shuningdek, manfaatlar to‘qnashuviga oid talablarga rioya qilmaganlik uchun ham jiddiy sanksiyalar qo‘llanilishi mumkin. Xususan, manfaatlar to‘qnashuviga oid deklaratsiyani taqdim etmaslik yoki to‘liq bo‘lmagan ma’lumotlarni taqdim etish eng kam ish haqining 200 baravarigacha jarima solishga sabab bo‘ladi va besh yilga davlat lavozimlarini almashtirish huquqidan mahrum qilish; qasddan yolg‘on ma’lumotlar taqdim etganlik uchun eng kam ish haqining 300 baravarigacha jarima solishga va besh yilga davlat lavozimini egallash huquqidan mahrum qilishga olib keladi.

Manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish choralari mansabdor shaxslar uchun ma’lum standartlarni belgilash hamda manfaatlar to‘qnashuvini tartibga solish bo‘yicha davlat organlari tomonidan ko‘riladigan maxsus choralardan iborat bo‘lib ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

manfaatlar to‘qnashuvi holatlarini aniqlashda fuqarolarning ishtirokini rag‘batlantirish;

normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini e’lon qilish va ularni muhokama qilish;

belgilangan cheklovlar, taqiqlar va majburiyatlarga rioya etilishi to‘g‘risidagi ma’lumotlardan foydalanishni ta’minlash;

[1] КЫRGЫZ RESPUBLIKASЫNЫN МЫYZAMЫ. 2017-jылdын 12-dekabrы № 206 (11) Кызыкchылыktardын kagылышuusu jөnүndө // http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111716/10?cl=ky-kg&mode=tekst.

davlat organining rasmiy veb-saytida mansabdor shaxslarning kun tartibini, ular o‘tkazilgan yig‘ilishlar, ko‘rib chiqilgan masalalar va boshqalar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni e’lon qilish[1].

Buyuk Britaniyada Davlat xizmatlarida tashqi manfaatlar to‘qnashuvini deklaratsiyalash hamda boshqarish bo‘yicha yo‘riqnoma (Guidance on Declaration and management of outside interests in the Civil Service) qabul qilingan[2].

Ushbu hujjat vazirliklar, ularga qarashli idoralar va boshqa idoralar tomonidan manfaatlar to‘qnashuvini boshqarish bo‘yicha ichki siyosatni ishlab chiqishda foydalanish uchun mo‘ljallangan bo‘lib, doimiy va vaqtinchalik asosda ishlayotgan barcha darajadagi davlat xizmatchilariga nisbatan qo‘llaniladi.

Ushbu hujjatda e’lon qilinishi lozim bo‘lgan manfaatlarning minimal ro‘yxati belgilangan bo‘lib, u o‘z ichiga quyidagilarni oladi:

shaxsiy manfaatlar (xodimning xolisligiga ta’sir qilishi mumkin bo‘lgan oilaviy yoki boshqa shaxsiy munosabatlarning mavjudligi);

moliyaviy manfaatlar (xodimning o‘z xizmat vazifalarini bajarish vaqtida moliyaviy foyda olish yoki boshqa birovning moliyaviy foyda olishiga qasddan to‘sqinlik qilishi ehtimolining yuqoriligi;

yarim kunlik ish (har qanday boshqa haq to‘lanadigan ish, shuningdek to‘g‘ridan-to‘g‘ri to‘lanmaydigan, lekin uchinchi shaxslarga moliyaviy foyda keltirishi mumkin bo‘lgan faoliyat);

oldingi ish joylari va boshqa ish turlari, shu jumladan saylangan lavozimlar;

---

[1] Ley Nº 7089 / ESTABLECE EL RÉGIMEN DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA // https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/11463/ley-n-7089-establece-el-regimen-de-prevencion-correccion-y-sancion-de-confli

[2] Declaration and management of outside interests in the Civil Service // https://www.gov.uk/government/publications/declaration-and-management-of-outside-interests-in-the-civil-service/declaration-and-management-of-outside-interests-in-the-civil-service.

tijorat manfaatlari (har qanday tashkilotda tijoriy manfaatdorlikning mavjudligi va amalga oshirishda xodim oʻz xizmat mavqeyidan foydalanishi mumkinligi;

davlat xaridlari jarayonida xodimlarning xolisligi va mustaqilligiga putur yetkazishi mumkin boʻlgan moliyaviy yoki boshqa shaxsiy manfaatlarning mavjudligi;

boshqa ahamiyatli manfaatlar.

Xodimlar xizmatga kirishda (shu jumladan, safarbar etilganda shaklida), bir lavozimdan ikkinchisiga oʻtishda tashqi manfaatlarni e’lon qilishlari kerak.

Davlat organidagi mas’ul shaxsi manfaatlar deklaratsiyasini olgandan soʻng taqdim etilgan ma’lumotlar asosida manfaatlar toʻqnashuvining quyidagi darajalarini aniqlashi kerak:

haqiqiy manfaatlar toʻqnashuvi (mavjud tashqi manfaat mansabdor shaxsning oʻz vazifalarini toʻgʻri bajarishga ta’sir qilgan yoki ta’sir qilishi mumkin boʻlgan vaziyat);

mumkin boʻlgan manfaatlar toʻqnashuvi (mansabdor shaxsning oʻz vazifalarini toʻgʻri bajarish qobiliyatiga kelajakda tashqi manfaatlar ta’sir qilishi mumkin boʻlgan holat);

da’vo qilingan manfaatlar toʻqnashuvi (manfaatlar toʻqnashuvi vujudga kelishining taxminiy prognozi).

Fransiyada tijorat sohasida manfaatlar toʻqnashuvini boshqarish boʻyicha tavsiyalar joriy etilgan (La Prévention des Conflits D’intérêts Dans L’entreprise)[1].

Mazkur tavsiyalar tadbirkorlik sohasi kompaniyalari hamda ishlab chiqarish va tijorat faoliyati bilan shugʻullanuvchi davlat organlari uchun moʻljallangan.

---

[1] Publication du guide pratique sur la prévention des conflits d’intérêts dans l’entreprise // https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/publication-guide-pratique-sur-prevention-des-conflits-dinterets-dans-lentreprise.

Manfaatlar to‘qnashuvini boshqarish davlat va xususiy sektorda korrupsiyaning oldini olishga qaratilgan sa’y-harakatlarning muhim tarkibiy qismi sifatida e’tirof etiladi. Fransiyada manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish bo‘yicha o‘ziga xos bo‘lgan jihatlardan biri manfaatlar to‘qnashuviga oid talablarga amalga qilmaganlik uchun nafaqat nafaqat davlat sektoridagi tashkilotlar va ularning mansabdor shaxslari, ayni chog‘da tijorat kompaniyalari ham javobgarlikka tortilishi mumkin.

Fransiyada manfaatlar to‘nashuvi bilan bog‘liq masalalar uchta asosiy elementni o‘z ichiga oladi: manfaatlar to‘g‘nashuvini aniqlash; manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish; manfaatlar to‘g‘nashuvini boshqarish.

Manfaatlar to‘qnashuvining oldini olishda quyidagi choralar qo‘llanilishi mumkin:

manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish va hal qilish bo‘yicha tashkilot siyosatini ishlab chiqish va qabul qilish;

xodimlar uchun joriy etilgan axloqiy tamoyillarda manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish bo‘yicha normalarni aks ettirish va ularni tegishli ichki hujjatlarda belgilab qo‘yish;

sovg‘alar siyosatni ishlab chiqish;

manfaatlar to‘nashuvi yuqori bo‘lgan xodimlarni rotatsiya qilish.

Shu bilan birga, har bir tashkilot manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risidagi ma’lumotlarning ochiqligini ta’minlashi kerak.

Agarda manfaatlar to‘g‘nashuvi yuz bergan bo‘lsa, unda manfaatlar to‘qnashuvini boshqarishga o‘tiladi. Bunda manfaatlar to‘qnashuviga duch kelgan xodimning faoliyati ustidan nazoratni kuchaytirish, uning vakolatlari va vazifalarni o‘zgartirish, manfaatlar to‘qnashuvi holatida xodimning o‘zini o‘zi rad qilishini ta’minlash, manfaatlar to‘qnashuvi holatida bo‘lgan shaxsga bo‘ysunmaydigan boshqa xodimga manfaatlar to‘qnashuvi kelib chiqishi

mumkin bo‘lgan funksiyalarni vaqtinchalikka o‘tkazish, xodimni ishdan bo‘shatish choralari ko‘riladi[1].

Fransiyada manfaatlar to‘qnashuvi holatining yuz berishi xodimning aybi sifatida qaralmaydi ammo manfaatlar to‘qnashuviga oid majburiyatlarini bajarmaganligi uchun aybdor bo‘lgan xodimlarga intizomiy yoki fuqarolik javobgarlik choralari qo‘llaniladi.

Tailandda 2020-yil 15-iyunda Korrupsiyaga qarshi kurash milliy komissiyasi (National Anti-Corruption Commission – NACC) biznes bilan shug‘ullanishi taqiqlash va imtiyozlar olishdagi cheklovlarga oid bir qator hujjatlarni qabul qilgan[2].

Davlat tashkilotlarida yuqori lavozimlarda ishlagan shaxslarning nafaqaga chiqqandan so‘ng ayrim xususiy sektordagi lavozimlarda ikki yil davomida ishlashlari man etiladi.

Shuningdek, ma’lum lavozimni egallab turgan shaxslarga (shu jumladan, ushbu lavozimdan ketgandan keyin ikki yil mobaynida) moddiy qiymatga ega sovg‘alarni olishi man etiladi. Ushbu sovg‘alarning aniq qiymati belgilab qo‘yiladi. Agarda mansabdor shaxs uzrli sabablarga ko‘ra sovg‘ani rad qilish imkoniga ega bo‘lmasa, sovg‘ani olganligi to‘g‘risida o‘z rahbariga xabar berishi shart. Agarda rahbar sovg‘ani qabul qilish uchun uzrli sabab yo‘q deb qaror qilsa, mansabdor shaxs uni taqdim etgan shaxsga qaytarishi shart, agar qaytarishning iloji bo‘lmasa, olingan sovg‘ani tegishli davlat organining mulkiga o‘tkazishi shart.

---

[1] Publication du guide pratique sur la prévention des conflits d’intérêts dans l’entreprise // https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/publication-guide-pratique-sur-prevention-des-conflits-dinterets-dans-lentreprise

[2] https://anticor.hse.ru/main/news_page/v_tailande_utochneny_normy_zakonodatelstva_napravlennye_na_preduprezhdenie_konflikta_interesov#:~:text=1.%20%D0%97%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%82,%D0%B8%D0%BC%20%D1%81%D0%B2%D0%BE%D0%B8%D1%85%20%D0%BE%D0%B1%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9.

Aylanuvchi eshiklar dasturi (Revolving Door). Bugungi kunda xorijiy mamlakatlarda korrupsiyaga qarshi kurashishning muhim choralaridan biri aylanuvchi eshiklar dasturi hisoblanadi. Gap shundaki, davlat sektoridagi (xususiy sektorni tartibga solish, nazorat qilish va bu borada boshqaruv qarorlarini qabul qilishga oid vakolatlarga ega boʻlgan) mansabdor shaxsning keyinchalik xususiy sektorga oʻtishi va avvalgi lavozimi hamda mavqeyidan sobiq ish beruvchilari bilan korrupsiyaviy munosabatlarga kirishi yoki aksincha xususiy sektorda ishlagan shaxsning davlat sektoridagi (xususiy sektorni tartibga solish, nazorat qilish va bu borada boshqaruv qarorlarini qabul qilishga oid vakolatlarga ega boʻlgan) lavozimga oʻtishi munosabati bilan oʻzining sobiq ish beruvchilari bilan korrupsiyaviy munosabatlarga kirishi ehtimoli yuqori boʻladi va bu davlat hamda jamiyat manfaatlariga juda katta zarar keltiradi.

Shu sababli davlat sektoridan xususiy sektorga, shuningdek xususiy sektordan davlat sektoriga oʻtishda ma’lum cheklov va talablar joriy etiladi. Bugungi kunda aylanuvchi eshiklar dasturida asosan quyidagi choralar qoʻllaniladi:

Sobiq ish beruvchilar bilan aloqalarni cheklash. Koʻplab davlatda davlat sektorida xizmatga kirgan xodimlarga ularning xususiy sektordagi sobiq ish beruvchilari bilan aloqa qilishida cheklovlar joriy etiladi. Bu borada, Dennis F.Tompsonning quyidagi fikrlari nihoyatda oʻrinli. Uning fikricha, “sobiq davlat xizmatida ishlagan mansabdor shaxslarning xususiy sektordagi ishga joylashishini cheklash qanchalik muhim boʻlsa, davlat sektoriga ishga oʻtgan xodimning xususiy sektordagi sobiq ish beruvchi bilan oʻzaro munosabatlarni tartibga soluvchi qoidalar bundan ham muhimroq boʻlishi mumkin. Davlat sektoriga yaqindagina kelgan xodimlar oʻzlari ishlagan avvalgi xususiy sektordagilar bilan aloqalarini saqlab qoladilar. Aynan xususiy kompaniyalarning sobiq xodimlarining davlat organlariga oʻtkazilishi

natijasida kelib chiqadigan manfaatlar to‘qnashuvi jamiyat manfaatlariga eng katta zarar yetkazadi”[1].

Shunday qilib xodimning sobiq ish beruvchilari aloqalarini tartibga solish va oqilona cheklashda asosan oldingi ish joyi haqida deklaratsiya taqdim etish talab qilinadi, shuningdek sobiq ish beruvchisiga nisbatan qarorlar qabul qilishda cheklovlar joriy etiladi. Kanadada yangi saylangan deputatlar oldingi 12 oy davomida olingan har qanday daromadlar (ularning turi, miqdori va manbasi) to‘g‘risidagi ma’lumotlarni taqdim etishlari kerak. Shuningdek mansabdor shaxs davlat lavozimiga tayinlanishidan oldingi ikki yil davomida faoliyatida ishtirok etgan tashkilotlar, shu jumladan xayriya va notijorat tashkilotlari to‘g‘risidagi ma’lumotlarni taqdim etishi talab qilinadi[2].

Sobiq ish beruvchisiga nisbatan yoki unga qandaydir darajada taalluqli qarorlar qabul qilishda cheklovlar, xodim taqdim etgan sobiq ish joyi (ish beruvchisi) to‘g‘risidagi deklaratsiyada ko‘rsatilgan ma’lumotlar asosida joriy etiladi. Masalan, Latviyada xususiy kompaniyadan ishdan bo‘shatilganidan keyin ikki yil ichida mansabdor shaxsga sobiq ish beruvchiga taalluqli bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlarni chiqarishi, unga nisbatan nazorat va sanksiya funksiyalarini bajarishi, u bilan davlat shartnomasini tuzish to‘g‘risida qarorlar qabul qilishi taqiqlanadi[3].

Kelajakda ishga joylashish bo‘yicha muzokaralarni tartibga solish. Ko‘plab davlatlarda davlat sektorida ishlayotgan mansabdor shaxslarning kelgusidagi xususiy sektorda ishga joylashishi bilan bog‘liq masalalar tartibga solingan. Bunda turli choralar ko‘riladi. Masalan, davlat sektoridagi mansabdor shaxslarning kelajakda ishga joylashish bo‘yicha rejalari uning xizmat vazifalarini xolis bajarishga ta’sir qilmasligi kerakligi to‘g‘risidagi qoidalar belgilanadi.

---

[1] Obama’s Ethics Agenda: The Challenge of Coordinated Change // https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/4728510/Thompson_Obama_Pub.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
[2] Conflict of Interest Act, 2006 // https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/C-36.65/.
[3] Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā // https://likumi.lv/doc.php?id=61913.

Shuningdek, davlat sektorida xizmat qilayotgan mansabdor shaxslar ularga kelgusida ishlash uchun bildirilayotgan takliflar hamda bu boradagi muzokaralar haqida oʻz rahbarlariga xabar berishlari kerak boʻladi. Masalan, Kanadada ishga joylashish boʻyicha rasmiy takliflar va bunday takliflarni qabul qilish faktlari e’lon qilinadi. Fransiyada esa davlat sektoridagi mansabdor shaxsning xususiy sektorga oʻtish haqidagi niyatlari (qarori) oldindan e’lon qilinadi[1].

Ayrim davlatda real (potensial) ish beruvchi bilan oʻzaro munosabatlarni toʻxtatib turish, shu jumladan (real) potensial ish beruvchiga foyda keltirishi mumkin boʻlgan qarorlar qabul qilishdan tiyilish ham belgilangan. AQSHda esa davlat sektoridagi mansabdor shaxslar xususiy sektorga ishga oʻtishni muhokama qilish uchun ruxsat soʻrash talab etiladi.

Davlat sektoridagi xizmatdan boʻshagandan keyin ishga joylashishni tartibga solish. AQSH va boshqa ayrim davlatlarda sobiq davlat xizmatchisiga sud va sudgacha boʻlgan ish yuritish jarayonida tashkilot manfaatlarini ifodalash taqiqlanadi. Yana ayrim davlatlarda esa davlat sektoridan boʻshayotgan mansabdor shaxsning oʻz xizmat vazifalarining soʻngi yillarida tartibga solish, nazorat va qarorlar qabul qilish funksiyalarini bajargan tashkilotlarda ishlashi ma’lum muddatga man etiladi. Ushbu muddat “sovitish davri” deyiladi.

Buyuk Britaniya, AQSH, Fransiya, Shveysariya va boshqa ayrim davlatlarda esa davlat sektordagi mansabdor shaxs oʻzi ishga oʻtayotgan xususiy sektordagi tashkilotning bozordagi raqobatchisiga nisbatan maxfiy ma’lumotlarga (shu jumladan, tijorat siriga oid ma’lumotlarga) ega boʻlsa bu tashkilotga ishga oʻtishi vaqtinchalik man etiladi.

[1] Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique // http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028056315.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

I Kitoblar va turkum nashrlar:

1.1. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston strategiyasi. – Toshkent: “O‘zbekiston” nashriyoti, 2021.

1.2. Korrupsiyaga qarshi kurashish. Darslik. // Mas’ul muharrir: A.Sh. Bekmurodov: – Toshkent: “Akademiya”, 2022.

1.3. Xojiyev, E.T. (2006). Ma’muriy huquq: Oliy o‘quv yurtlari uchun darslik. – T.: Adolat nashriyoti, 2006.

1.4. Бахрах Д.Н., Россинский Б.В., Старилов Ю.Н. Административнойе право: Учебник для вузов. – М.: Норма, 2004.

1.5. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. М., 1997.

1.6. Brigitte Zimmerman. Transparency, Sanctioning Capacity, and Corruption Displacement: Multi-Method Evidence from Local Government in Malawi // https://escholarship.org/content/qt0q7490dw/qt0q7490dw_noSplash_fa8dfb5f2ac45b81d761ede4a2adc372.pdf.

1.7. Odilqoriyev H.T., Ismailov I., Ismailov N.T. va boshq. Ma’muriy huquq: Darslik.– T.: O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi, 2010. —Б. 175.

1.8. Абдурасулова Қ.Р. Коррупция жиноятчилигининг умумий тавсифи, сабаблари ва олдини олиш // Коррупцияга қарши курашиш ва комплаенс-назорат тизимини жорий этиш: муаммолар ва ривожланиш истиқболлари (халқаро онлайн илмийамалий семинари материаллари тўплами). Т.: ТДЮУ, 2020. б 24-бет.

1.9. Алимов Ғ.А. Юридик шахсларнинг коррупцион ҳуқуқбузарликлар учун жавобгарлигини тартибга солувчи халқаро стандартлар тизими //монография.-Т. :ЮМОМ, 2019 147-152.

1.10. Алимов Х.Р., Махмудов А.А., Исмоилов Н.Т. Маъмурий ҳуқуқ: Дарслик. – Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2002. – Б. 77.

1.11. Блинова Е.О., Пустовалова И.Н. Гражданско-правовые меры предупреждения коррупции // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 6.

1.12. Ботнев.А. Гражданско-правовое регулирование противодействия коррупции в бизнесе // государственная служба, 2015, №4 (96).

1.13. Доронина Н.Г., Семилютина Н.Г. Гражданское законодательство как инструмент противодействия коррупции: особенности российского и зарубежного опыта // Гражданское законодательство как инструмент противодействия коррупции: особенности российского и зарубежного опыта.

1.14. Желонкин С.С. Гражданско-правовые институты на страже борьбы с коррупцией // Юридические науки. N 4. 2015. (file:///C:/Users/1/Downloads/grazhdansko-pravovye-instituty-na-strazhe-

borby-s-korruptsiey.pdf).

1.15. Исмаилов Б., Хужаев М. Ўзбекистон Республикасида маиший коррупцияни бартараф этиш бўйича чора тадбирларни такомиллаштиришнинг амалий жиҳатлари // Юрист ахборотномаси. 2020. № 5.

1.16. Исроилов Б.И., Гадоев Э.Ф. Коррупция тушунчаси ва унга қарши курашишга оид атамалар изоҳли луғати. Тошкент, 2019.

1.17. Лопатин В.Н. О системном подходе в антикоррупционной политике / В.Н. Лопатин // Государство и право. – 2001. – № 7.

1.18. Слепкова О.А. Понятие и особенности антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов ФТС России // NB: Административное право и практика администрирования. – 2014. – № 2. – С. 73 - 84. DOI: 10.7256/2306-9945.2014.2.10998 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=10998

1.19. Специализированные институты по борьбе с коррупцией: обзор моделей // https://www.oecd.org/corruption/acn/39972100.pdf

1.20. Тулаганова Г.З. Коррупцияни енгишда ижтимоий адолат ҳамда таълимнинг аҳамияти. //Коррупцияга қарши курашиш ва комплаенс-назорат тизимини жорий этиш: муаммолар ва ривожланиш истиқболлари (халқаро онлайн илмий-амалий семинар материаллари тўплами). – Т.: ТДЮУ, 2020.

1.21. Турисбеков З., Джандосова Ж., Тагатова А., Шиликбаева Н. Административные барьеры как источник коррупционных правонарушений в сфере госслужбы. Алматы, 2007 – с.14.

II Dissertatsiyavadissertatsiyaavtoreferati:

2.1. Атаев Ш.К. Тадбиркорлик фаолиятини маъмурий-ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш // автореф. дис. ф.ф.б.ф.д – Тошкент, 2022. – б. 16.

2.2. Абрамовская О.Р. Противодействие коррупционной преступности в органах государственной власти и местного самоуправления (криминологический аспект): Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Челябинск, 2011.

2.3. Аникин А.А. Взяточничество как коррупционное преступление и меры противодействия ему: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Владивосток, 2009. – 27 с.

2.4. Балдин А.К. Правовые вопросы организации проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов органами минюста россии: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Нижний Новгород, 2014. – 27 с.

2.5. Балебанова Т.А. Современное состояние коррупции в здравоохранении россии и меры ее предупреждения: криминологическое исследование: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. –

Москва, 2013. – 21 с.
2.6. Богуш Г.И. Коррупция и международное сотрудничество в борьбе с ней: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Москва, 2004. – 26 с.
2.7. Борисов О.А. Коррупция как угроза экономической безопасности России: Автореф. дис. … канд. эконом. наук. – Санкт-Петербург, 2009. – 24 с.
2.8. Брякин Н.Н. Криминологическая характеристика взяточничества в органах государственной власти: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Саратов, 2010. – 30 с.
2.9. Будагов Э.С. Психолого-правовые механизмы формирования антикоррупционной компетентности сотрудников УВД: Автореф. дис. … психологачеcкие наук. – Москва, 2012. – 27 с.
2.10. Ватель А.Ю. Административно-правовое регулирование антикоррупционных стандартов служебного поведения государственных гражданских служащих. Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – М., 2013. – 25 с.
2.11. Вовк А.А. Административно-правовые средства противодействия коррупции в органах внутренних дел: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Москва, 2019. – 26 с.
2.12. Головко С.А. Противодействие коррупционной преступности в России: ретроспектива, современность и перспективы: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Тюмень, 2006. – 25 с.
2.13. Гридякин Д.А. Противодействие коррупции в органах государственной власти в современной россии: политологический аспект: Автореф. дис. … канд. полит. наук. – Краснодар, 2009. – с. 12.
2.14. Ермакова А.В. Антикоррупционная экспертиза как элемент законодательного процесса в субъектах Российской Федерации (на примере субъектов Российской Федерации, входящих в южный федеральный округ): Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Москва, 2014. – 25 с

III Jurnaldagi maqolalarga havolalar

3.1. A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: // http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12813.htm
3.2. CHAPTER 11—BRIBERY, GRAFT, AND CONFLICTS OF INTEREST // https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title18/part1/chapter11&edition=prelim
3.3. Conflict of Interest Act, 2006 // https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/C-36.65/.
3.4. Declaration and management of outside interests in the Civil Service // https://www.gov.uk/government/publications/declaration-and-management-of-outside-interests-in-the-civil-service/declaration-and-

management-of-outside-interests-in-the-civil-service.

3.5. DECRETO Nº 10.571, DE 9 DE DEZEMBRO DE 2020 // http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10571.htm

3.6. FEDERALE OVERHEIDSDIENST KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUDGET EN BEHEERSCONTROLE. 5 MEI 2014. — Omzendbrief — Overheidsopdrachten Belangenvermenging — Draaideurconstructie ('revolving doors') // https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=14-05-20&numac=2014021062

3.7. https://adliya.uz/uzb/inner-page/adliya-organ-va-muassasalariga-ishga-qabul-qilish-

3.8. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2005_07_92_1831.html

3.9. https://www.gov.uk/government/publications/uk-anti-corruption-strategy-2017-to-2022.

3.10. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17060-1998

3.11 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528 // Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

3.12. Kurakin A.V. Administrativno-pravovыe sredstva preduprejdeniya i presecheniya korrupsii v sisteme gosudarstvennoy slujbы Rossiyskoy Federatsii: Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. – Lyubersы, 2008. – s. 11.

3.13. KЫRGЫZ RESPUBLIKASЫNЫN MЫYZAMЫ. 2017-jыldын 12-dekabrы № 206 (11) Kызыkchылыktardын kagылыshuusu jөnүndө // http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111716/10?cl=ky-kg&mode=tekst.

3.14. Ley 17.060 de 1998 Dictanse normas referidas al uso indebido del poder público (Corrupción) // https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17060-1998.

3.15. Ley Nº 7089 / ESTABLECE EL RÉGIMEN DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA // https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/11463/ley-n-7089-establece-el-regimen-de-prevencion-correccion-y-sancion-de-conflictos-de-intereses-en-l

3.16. Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique // http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028056315.

3.17. Norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi. // https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2004;215

3.18. Obama's Ethics Agenda: The Challenge of Coordinated Change // https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/4728510/Thompson_Obama_Pub.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

3.19. Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā // https://likumi.lv/doc.php?id=61913.
3.20. PËR PARANDALIMIN E KONFLIKTIT TË INTERESAVE NË USHTRIMIN E FUNKSIONEVE PUBLIKE // https://qbz.gov.al/eli/ligj/2005/04/07/9367
3.21. Public Interest Disclosure Act 2013 // https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00428.
3.22. Publication du guide pratique sur la prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise // https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/publication-guide-pratique-sur-prevention-des-conflits-dinterets-dans-lentreprise.
3.23. Publication du guide pratique sur la prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise // https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/publication-guide-pratique-sur-prevention-des-conflits-dinterets-dans-lentreprise
3.24. Resource Guide on Good Practices in the Protection of Reporting Persons // https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741_Person_Guide_eBook.pdf
3.25. The Public Interest Disclosure Act // https://www.gov.uk/government/publications/guidance-for-auditors-and-independent-examiners-of-charities/the-public-interest-disclosure-act--2.
3.26. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik // https://www.kpk.go.id/images/pdf/uu%20pip/UU_No_14_Tahun_2008.pdf.
3.27. Vatel A.Yu. Administrativno-pravovoye regulirovaniye antikorrupsinnых standartov slujebnogo povedeniya gosudarstvennых grajdanskix slujaщ: Dis. ... kand. yurid. nauk. – Moskva, 2013. – st. 9.
3.28. WHISTLEBLOWING // https://www.transparency.org/en/our-priorities/whistleblowing.
3.29. Zakon Кыrgызzskoy Respubliki ot 28-yanvarya 2019 goda № 19 O zaщite lis, sooбщivshix o korrupsionnых pravonarusheniyax // http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111829.
3.30. ZAKON O SUKOBU INTERESA U INSTITUCIJAMA VLASTI BOSNE I HERCEGOVINE // file:///C:/Users/Professional/Downloads/Zakon%20o%20sukobu%20interesa%20u%20institucijama%20vlasti%20Bosne%20i%20Hercegovine%20-%20pre%C4%8Di%C5%A1%C4%87eni%20tekst%20B.pdf

IV Simpozium va konfrensiya ishlariga havolalar:

4.1. Q.R. Abdurasulova. Yuridik fanlar bo'yicha olib borilgan tadqiqotlarning natijalari va ularni takomillashtirish // Fan va ta'lim zamonaviy bosqichda: islohotlar va strategik yo'nalishlar: Xalqaro ilmiy-amaliy

konferensiya materiallari (2021 yil 29 sentyabr). – T.: O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi.

4.2. X.Mirzaaxmedov. (2023). KORRUPSIYANING SHAKLLARI VA DARAJALARI. “XXI ASRDA INNOVATSION TEXNOLOGIYALAR, FAN va TA’LIM TARAQQIYOTIDAGI DOLZARB MUAMMOLAR” Nomli Respublika Ilmiy-Amaliy Konferensiyasi, 1(10), 223–224.

4.3. Abdumajitova, S. (2025). KORRUPSIYAGA QARSHI KURASH–BUGUNGI KUNNING DOLZARB MUAMMOSI. EDUCATION AND RESEARCH IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION, 1(2), 3297-3304.

4.4. Tsopa, V., Cheberiachko, S., Cheberiachko, L., Nesterova, O., & Pustovoi, D. (2025, March). Increasing the efficiency of integrated enterprise management systems. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 1481(1), 012013.

V Internetdagi (elektron) manbalarga havolalar:

5.1. http://www.lex.uz
5.2. https://president.uz/oz
5.3. https://gov.uz
5.4. https://www.iso.org
5.5. https://library-tsul.uz
5.6. http://www.uza.uz
5.7. https://t.me/uzbprokuratura
5.8. https://stat.uz
5.9. https://www.uzdaily.uz
5.10. https://kashmirreader.com
5.11. https://mudarrisziyo.uz
5.12. https://universalpublishings.com
5.13. https://buxdu.uz
5.14. https://www.transparency.org
5.15. https://stat.uz
5.16. https://aca.uz
5.17. https://worldjusticeproject.org
5.18. https://www.rti-rating.org
5.19. https://risk-indexes.com/global-corruption-index
5.20. https://worldpopulationreview.com/country-rankings/most-corrupt-countries
5.21. https://esj
5.22. https://kun.uz
5.23. https://www.gazeta.uz
5.24. https://daryo.uz/
5.25. https://oz.sputniknews.uz/
5.26. https://www.weforum.org/agenda/2019/12/corruption-global-problem-statistics-cost/
5.27. https://inlibrary.uz

5.28. https://iiau.uz/oz/news/2125
5.29. https://web.archive.org/
5.30. https://uscode.house.gov
5.31. https://ti-health
5.32 .https://www.govinfo.gov/
5.33. https://www.justice.gov/sites/
5.34. https://www.theguardian.com/
5.35. https://www.telegraph.co.uk/
5.36. https://www.ft.com/
5.37. https://www.gesetze-im-internet.de
5.38. https://www.retsinformation.dk
5.39. https://medst.dk
5.40. https://laws.e-gov.go.jp
5.41. https://uaelegislation.gov.ae
5.42. https://www.fahr.gov.ae
5.43. https://zamin.uz/

ZOKIROV SHOXRUXBEK ZOHIDJON O‘G‘LI

YOQUBOV SHERZOD NABI O‘G‘LI

DAVLAT XIZMATINING HUQUQIY ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Monografiya

O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi
Sarbon universiteti
Toshkent-2026

Bosishga ruxsat etildi 05.03.2026-y.
Bichimi 60×84/16. “Cambia” garniturasi, 5,4 nashriyot hisob tabag‘i, 5,4 shartli bosma taboq. Bahosi shartnoma asosida.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi
Sarbon universiteti
100111, Toshkent, Olmazor tumani, Sagban ko‘chasi, 290-uy.